

**EVIDENCE**

OTTAWA, Wednesday, June 1, 2022

The Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology met with videoconference this day at 4:05 p.m. [ET] to examine the subject matter of those elements contained in Divisions 23, 24, 26, 27, 29 and 32 of Part 5 of Bill C-19, An Act to implement certain provisions of the budget tabled in Parliament on April 7, 2022 and other measures.

**Senator Ratna Omidvar (Chair)** in the chair.

[*English*]

**The Chair:** Let me first welcome our interim clerk, Joëlle Nadeau, who will support our work at least until the end of June — and maybe beyond; we don't know. We have senators both in the room here and online, and we will introduce them as they ask their questions.

My name is Ratna Omidvar. I'm a senator from Ontario and chair of this committee.

Today, our committee is continuing its examination of the subject matter of certain sections of Bill C-19, An Act to implement certain provisions of the budget tabled in Parliament on April 7, 2022 and other measures.

Today, specifically, we are examining the matters of Divisions 24, 26, 27 and 29 of Part 5, which amend, respectively, the Old Age Security Act, the Employment Insurance Act, the Criminal Code, the Canada Labour Code and the Department of Employment and Social Development Act.

Since we are covering such a range of departments, it is no surprise that we have many public officials. Thank you so much for taking time to be with us. Thank you as well to the other witnesses. From Employment and Social Development Canada, we have Kristen Underwood, Director General, Seniors and Pensions Policy Secretariat; Kevin Wagdin, Director, Old Age Security Policy and Legislation; Fariya Syed, Director, Employment Program Policy and Design; Saajida Deen, Director General, Employment Program Policy and Design; Anamika Mona Nandy, Acting Director General, Employment Insurance Policy; George Rae, Acting Director, Employment Insurance Policy; Deanne Field, Executive Director, Employment Insurance Benefits Processing; Annik Casey, Director General, Employment Insurance Benefits Processing; Douglas Wolfe, Senior Director, Strategic Policy and Legislative Reform, Labour Program; and Zia Proulx, Director General, Strategic Policy, Analysis and Workplace Information, Labour Program. Thank you to all of you for joining us today.

**TÉMOIGNAGES**

OTTAWA, le mercredi 1<sup>er</sup> juin 2022

Le Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie se réunit aujourd'hui, à 16 h 5 (HE), avec vidéoconférence, afin d'étudier la teneur des éléments des sections 23, 24, 26, 27, 29 et 32 de la partie 5 du projet de loi C-19, Loi portant exécution de certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 7 avril 2022 et mettant en œuvre d'autres mesures.

**La sénatrice Ratna Omidvar (présidente)** occupe le fauteuil.

[*Traduction*]

**La présidente :** Permettez-moi d'abord de souhaiter la bienvenue à notre greffière intérimaire, Joëlle Nadeau, qui nous soutiendra dans notre travail au moins jusqu'à la fin de juin, et peut-être après ce moment; nous ne le savons pas. Nous avons des sénateurs présents dans la salle et en ligne, et nous les présenterons lorsqu'ils poseront leurs questions.

Je m'appelle Ratna Omidvar, et je suis sénatrice de l'Ontario et présidente du comité.

Aujourd'hui, notre comité poursuit son examen de la teneur de certains articles du projet de loi C-19, Loi portant exécution de certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 7 avril 2022 et mettant en œuvre d'autres mesures.

Aujourd'hui, en particulier, nous examinons les affaires des sections 24, 26, 27 et 29 de la partie 5, qui modifient, respectivement, la Loi sur la sécurité de la vieillesse, la Loi sur l'assurance-emploi, le Code criminel, le Code canadien du travail et la Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social.

Étant donné que nous couvrons un tel éventail de ministères, il n'est pas surprenant que nous ayons de nombreux fonctionnaires. Merci beaucoup d'avoir pris le temps d'être avec nous. Je remercie également les autres témoins. Nous accueillons Kristen Underwood, directrice générale, Secrétariat des politiques sur les aînés et les pensions; Kevin Wagdin, directeur, Division des politiques et de la législation sur la sécurité de la vieillesse; Fariya Syed, directeur, Élaboration et conception de politiques de programmes d'emploi; Saajida Deen, directrice générale, Élaboration et conception de politiques de programmes d'emploi; Anamika Mona Nandy, directrice générale par intérim, Politique de l'assurance-emploi; George Rae, directeur par intérim, Politique d'assurance-emploi; Deanne Field, directrice exécutive, Traitement des demandes de prestations; Annik Casey, directrice générale, Direction du traitement des prestations d'assurance-emploi; Douglas Wolfe, directeur principal, Politique stratégique et réforme législative, Programme du travail; et Zia Proulx, directrice générale,

I now invite Kevin Wagdin to speak to Division 24. He will be followed by Saajida Deen on Division 26, Anamika Mona Nandy on Division 27 and Douglas Wolfe on Division 29. Witnesses, you will have five minutes each, and then we will go to my colleagues for their questions.

**Kevin Wagdin, Director, Old Age Security Policy and Legislation, Employment and Social Development Canada:** Good afternoon. Thank you very much for the opportunity to speak today. I'm here to present a small no-cost amendment related to the Old Age Security Act.

As many of you may know, the Budget Implementation Act, or BIA, of last year — 2021 — included provisions related to a 10% increase to the Old Age Security pension for seniors 75 years and older. One of those provisions amended the definition of income in the Old Age Security Act to exempt the one-time payment for older seniors from the calculation of income for GIS purposes. The language in this provision made specific reference to clause 276 of the BIA.

During the legislative process for the BIA, an earlier provision of the bill was actually struck down, which meant the provisions of the bill were renumbered. However, the cross-reference under the Old Age Security Act was not adjusted to reflect this renumbering. We're here to correct this erroneous cross-reference and to ensure that there's no ambiguity surrounding the legal authority to exempt this payment from the GIS calculation in July.

This issue was raised during the examination of Bill C-12 in the Senate, particularly by Senator Patterson, who I believe is here today. The Minister of Seniors committed that the government would fix this error as soon as possible. I can assure that there will be no impacts to clients as a result of this erroneous cross-reference. IT systems and supporting tax forms have already been developed to exempt this one-time payment for older seniors from the GIS calculation, and the exemption will be implemented as intended.

Thank you.

**The Chair:** Thank you, Mr. Wagdin. Ms. Deen, on Division 26.

**Saajida Deen, Director General, Employment Program Policy and Design, Skills and Employment Branch, Employment and Social Development Canada:** Good afternoon. My name is Saajida Deen. I'm the Director General

Politique stratégique, Analyse et Information sur les milieux de travail, Programme du travail, d'Emploi et Développement social du Canada. Merci à vous tous de vous joindre à nous aujourd'hui.

J'invite maintenant Kevin Wagdin à parler de la section 24. Il sera suivi de Saajida Deen pour la section 26, d'Anamika Mona Nandy pour la section 27 et de Douglas Wolfe pour la section 29. Mesdames et messieurs, vous aurez cinq minutes chacun, puis nous passerons à mes collègues pour leurs questions.

**Kevin Wagdin, directeur, Division des politiques et de la législation sur la sécurité de la vieillesse, Emploi et Développement social Canada :** Bon après-midi. Merci beaucoup de me donner l'occasion de prendre la parole aujourd'hui. Je suis ici pour présenter un petit amendement sans frais lié à la Loi sur la sécurité de la vieillesse.

Comme beaucoup d'entre vous le savent, la Loi d'exécution du budget, ou LEB, de l'année dernière — 2021 — comprenait des dispositions relatives à l'augmentation de 10 % de la pension de la Sécurité de la vieillesse pour les personnes âgées de 75 ans et plus. Une de ces dispositions modifiait la définition de revenu dans la Loi sur la sécurité de la vieillesse afin d'exempter le paiement unique aux aînés du calcul du revenu aux fins du SRG. Le libellé de cette disposition fait expressément référence à l'article 276 de la LEB.

Durant le processus législatif concernant la LEB, une disposition antérieure du projet de loi a en fait été abrogée, ce qui signifie que les dispositions du projet de loi ont été renumérotées. Cependant, le renvoi à la Loi sur la sécurité de la vieillesse n'a pas été modifié pour refléter cette renumérotation. Nous sommes ici pour corriger ce renvoi erroné et nous assurer qu'il n'y a aucune ambiguïté quant à l'autorité légale d'exempter ce paiement du calcul du SRG en juillet.

Cette question a été soulevée durant l'examen du projet de loi C-12 au Sénat, notamment par le sénateur Patterson, qui, je crois, est ici aujourd'hui. La ministre des Aînés s'est engagée à ce que le gouvernement corrige cette erreur le plus tôt possible. Je peux vous assurer qu'il n'y aura pas de répercussions sur les clients à la suite de ce renvoi erroné. Les systèmes de TI et les formulaires d'impôt à l'appui ont déjà été élaborés pour exempter ce paiement unique destiné aux aînés du calcul du SRG, et l'exemption sera mise en œuvre comme prévu.

Merci.

**La présidente :** Merci, monsieur Wagdin. Madame Deen, à propos de la section 26.

**Saajida Deen, directrice générale, Élaboration et conception de politiques de programmes d'emploi, Direction générale des compétences et de l'emploi, Emploi et Développement social Canada :** Bon après-midi. Je m'appelle

responsible for employment programs and policy design in ESDC.

*[Translation]*

I am here today to talk about Division 26, Part 5. Part II of the Employment Insurance Act enables the provision of EI-funded skills training and employment supports. Under Part II of the act, the Government of Canada, working with the provinces and territories, makes annual investments in programs and services for those seeking to find and keep employment.

*[English]*

Building a modern Employment Insurance system includes improving Canadians' access to the programs and services required to get back to work. This division of the Budget Implementation Act amends Part II of the Employment Insurance Act to achieve this by broadening client and program eligibility to enhance access and responsiveness to labour market conditions.

*[Translation]*

By helping Canadians prepare for, find and keep employment, the Government of Canada is making sure that employers and industries across the country have access to the skilled workforce Canada needs to fill labour shortages and drive inclusive and sustainable economic growth over the long term. Thank you very much.

*[English]*

**The Chair:** Thank you, Ms. Deen. Ms. Nandy on Division 27.

**Anamika Mona Nandy, Acting Director General, Employment Insurance Policy, Skills and Employment Branch, Employment and Social Development Canada:** Thank you, honourable senator. Hello, everyone. I'm here to present on Division 27.

Division 27 would amend the Employment Insurance Act, the EI Act, to implement certain Budget 2022 announcements. In particular, it would extend for one year, until October 28, 2023, the EI temporary measure related to seasonal claimants that would otherwise expire on October 29, 2022. It would also clarify how the Budget 2021 temporary measure on monies on separation will come to an end in September of this year.

In particular, on the seasonal measure, this division would enable eligible workers employed in seasonal industries residing in the 13 targeted EI regions with highly seasonal economies to

Saajida Deen, et je suis la directrice générale responsable de l'élaboration et de la conception de politiques de programmes d'emploi à EDSC.

*[Français]*

Je suis ici aujourd'hui pour parler de la section 26 de la partie 5 : la partie II de la Loi sur l'assurance-emploi permet d'offrir de la formation professionnelle et du soutien à l'emploi financé par l'assurance-emploi. En vertu de la partie II de la Loi sur l'assurance-emploi, le gouvernement du Canada, en collaboration avec les provinces et les territoires, investit annuellement dans des programmes et des services pour ceux qui cherchent à trouver et à conserver un emploi.

*[Traduction]*

Créer un système d'assurance-emploi moderne comprend améliorer l'accès des Canadiens aux programmes et aux services nécessaires pour retourner au travail. Cette section de la Loi d'exécution du budget modifie la partie II de la Loi sur l'assurance-emploi pour accomplir cela en élargissant l'admissibilité des clients et des programmes afin d'améliorer l'accès et la réactivité aux conditions du marché du travail.

*[Français]*

En aidant les Canadiens à se préparer à trouver et à conserver un emploi, le gouvernement du Canada s'assure que les employeurs et les industries partout au pays ont accès à la main-d'œuvre qualifiée dont le Canada a besoin pour remédier à la pénurie de main-d'œuvre et favoriser la croissance économique inclusive et durable à long terme. Merci beaucoup.

*[Traduction]*

**La présidente :** Merci, madame Deen. Madame Nandy, sur la section 27.

**Anamika Mona Nandy, directrice générale par intérim, Politique de l'assurance-emploi, Direction générale des compétences et de l'emploi, Emploi et Développement social Canada :** Merci, honorable sénatrice. Bonjour à tous. Je suis ici pour présenter la section 27.

La section 27 modifierait la Loi sur l'assurance-emploi, la Loi sur l'AE, afin de mettre en œuvre les annonces faites dans le cadre du budget de 2022. En particulier, elle prolongerait d'une année, jusqu'au 28 octobre 2023, la mesure temporaire de l'assurance-emploi liée aux prestataires saisonniers qui, autrement, viendrait à échéance le 29 octobre 2022. Elle préciserait également la façon dont la mesure temporaire du budget de 2021 sur les sommes versées lors d'une cessation d'emploi prendra fin en septembre 2022.

En particulier, en ce qui concerne la mesure saisonnière, cette section permettrait aux travailleurs admissibles employés dans les industries saisonnières et résidant dans l'une des 13 régions

continue to access up to five additional weeks of EI regular benefits in their off-season. This includes continuing supports for workers whose seasonal claiming pattern was disrupted by the timing of temporary COVID-19 measures.

With regard to the transitional clarification of the Budget 2021 measure that I mentioned earlier, the proposed legislation would clarify how the monies on separation measure will come to an end on September 24, 2022. Under the current temporary measure, monies paid on job separation, such as severance pay and vacation pay, neither count as earnings for EI benefit purposes nor affect the timing of a claimant's receipt of EI benefits. This transitional amendment would clarify that, as of September 25, 2022, monies paid on job separation will resume to be considered as earnings for EI benefit purposes and will affect the timing of a claimant's receipt of benefits.

Unlike other temporary measures announced through Budget 2021, monies on separation can be reported to the EI Commission and allocated at different times. Therefore, a transitional provision was necessary to specify the applicability of this Budget 2021 temporary measure to an allocation start date.

Thank you.

**The Chair:** Thank you very much, Ms. Nandy. Now to Division 29, Mr. Douglas Wolfe.

**Douglas Wolfe, Senior Director, Strategic Policy and Legislative Reform, Strategic Policy, Analysis, and Workplace Information Directorate, Labour Program, Employment and Social Development Canada:** Good afternoon, senators.

Division 29 of Part 5 would amend the provisions of Bill C-3, An Act to amend the Criminal Code and the Canada Labour Code, that will provide up to 10 days of medical leave of absence with pay in a calendar year to employees in the federally regulated private sector.

Specifically, the proposed amendments would, among other things, simplify the rate at which employees earn the days of medical leave of absence with pay. That is, after receiving their first three days of paid leave, employees will no longer need to wait an additional 60 days before earning subsequent days at a rate of one day at the beginning of each month after completing one month of continuous employment with their employer.

ciblées de l'assurance-emploi ayant des économies très saisonnières de continuer d'avoir accès à un maximum de cinq semaines supplémentaires de prestations régulières de l'assurance-emploi durant la basse saison. Cela comprend le fait d'apporter un soutien continu aux travailleurs dont les habitudes de prestations saisonnières ont été bouleversées par l'établissement de mesures temporaires reliées à la COVID-19.

En ce qui concerne les précisions transitoires au sujet de la mesure contenue dans le budget de 2021 que j'ai mentionnée plus tôt, la législation proposée précisera la façon dont la mesure relative aux sommes versées lors d'une cessation d'emploi prendra fin le 24 septembre 2022. En vertu de la mesure temporaire actuelle, les sommes versées lors d'une cessation d'emploi, comme les indemnités de départ et les indemnités de vacances, ne comptent pas comme une rémunération aux fins des prestations d'assurance-emploi et n'affectent pas le moment où les prestataires reçoivent leurs prestations d'assurance-emploi. La modification transitoire précisera que, à compter du 25 septembre 2022, les sommes versées lors d'une cessation d'emploi seront à nouveau considérées comme une rémunération aux fins de l'assurance-emploi et qu'elles affecteront le moment où les prestataires commenceront à toucher leurs prestations.

Contrairement à d'autres mesures temporaires annoncées dans le budget 2021, les sommes versées lors de la cessation d'emploi peuvent être déclarées à la Commission de l'assurance-emploi et réparties à différents moments. Par conséquent, une disposition transitoire était nécessaire pour préciser l'applicabilité de cette mesure temporaire du budget 2021 à une date de début de répartition.

Je vous remercie.

**La présidente :** Merci beaucoup, madame Nandy. Passons maintenant à la section 29, monsieur Douglas Wolfe.

**Douglas Wolfe, directeur principal, Politique stratégique et réforme législative, Direction de la politique stratégique, de l'analyse et de l'information sur les milieux de travail, Programme du travail, Emploi et Développement social Canada :** Bon après-midi, mesdames et messieurs les sénateurs.

La section 29 de la partie 5 modifierait les dispositions du projet de loi C-3, Loi modifiant le Code criminel et le Code canadien du travail, qui accordera jusqu'à 10 jours de congé payé pour raisons médicales au cours d'une année civile aux employés du secteur privé sous réglementation fédérale.

Plus précisément, les modifications proposées auraient pour effet, notamment, de simplifier le taux auquel les employés acquièrent des jours de congé payé pour raisons médicales. Autrement dit, après avoir reçu leurs trois premiers jours de congé payé, les employés n'auront plus besoin d'attendre 60 jours supplémentaires avant d'acquérir les journées subséquentes à un taux d'un jour au début de chaque mois suivant un mois

Second, it will standardize the conditions related to the requirement to provide a medical certificate. Employers will be permitted to request a medical certificate for leaves of absence that are five days or longer, regardless of whether the leave is paid or unpaid.

Third, it will authorize the Governor-in-Council to make regulations in certain circumstances, including to modify certain provisions respecting medical leave of absence with pay, and it will ensure that, for the purposes of medical leaves of absence, an employee who changes employers due to the lease or transfer of a work, undertaking or business, or due to a contract being awarded through a retendering process, is deemed to be continuously employed with one employer.

The amendments would also provide that the medical leave with pay provisions would come into force automatically on December 1, 2022, unless an order of the Governor-in-Council is made before that date.

Thank you very much, senators.

**The Chair:** Thank you, Mr. Wolfe.

Questions now from my colleagues. As always, you have five minutes for your question and your answer, so please keep your questions short so that we can get the fulsomeness of information from our witnesses. Our first question goes to Senator Bovey from Manitoba. Senator Bovey is the deputy chair of the committee.

**Senator Bovey:** I'd like to thank all the presenters. We've certainly covered a lot of territory in these amendments.

I have two questions in regard to the Employment Insurance Act. I know that the proposed new employment support measures no longer mention incentives for employers, incentives for participants such as temporary earning supplements or of support to start a business or become self-employed. Would incentives such as temporary earning supplements help for starting a business or becoming self-employed under section 59 of the act still be possible, or are they wiped out completely?

**Ms. Deen:** Thank you very much for that question.

To clarify, in removing those categories, what we are attempting to do is provide more flexibility. The provisions that currently exist in Part II of the Employment Insurance Act were

durant lequel ils auront travaillé sans interruption pour l'employeur.

Deuxièmement, elles permettront d'uniformiser les conditions relatives à l'exigence de présenter un certificat médical. Les employeurs seront en droit de demander un certificat médical pour un congé d'une durée de cinq jours ou plus, que le congé soit payé ou non.

Troisièmement, elles auront pour effet de conférer au gouverneur en conseil le pouvoir de prendre des règlements dans certaines circonstances, notamment pour adapter certaines dispositions concernant le congé payé pour raisons médicales, et de prévoir que, aux fins du congé pour raisons médicales, l'employé dont l'employeur change à la suite de la location ou du transfert d'une installation, d'un ouvrage ou d'une entreprise ou à la suite d'un appel d'offres menant à l'octroi d'un contrat est réputé avoir travaillé sans interruption pour un seul employeur.

Les modifications prévoiraient également que les dispositions relatives au congé payé pour raisons médicales entreraient automatiquement en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 2022, à moins qu'un décret du gouverneur en conseil ne soit pris avant cette date.

Merci beaucoup, mesdames et messieurs les sénateurs.

**La présidente :** Merci, monsieur Wolfe.

Passons maintenant aux questions de mes collègues. Comme toujours, vous disposez de cinq minutes pour votre question et votre réponse, alors veuillez poser des questions courtes pour que nous puissions obtenir des renseignements complets de la part de nos témoins. Notre première question sera posée par la sénatrice Bovey, du Manitoba. La sénatrice Bovey est la vice-présidente du comité.

**La sénatrice Bovey :** Je remercie tous les intervenants. Nous avons assurément couvert beaucoup de territoire dans ces modifications.

J'ai deux questions concernant la Loi sur l'assurance-emploi. Je sais que les nouvelles mesures de soutien à l'emploi proposées ne mentionnent plus les incitatifs pour les employeurs, les incitatifs pour les participants comme les suppléments temporaires de revenu ou l'aide pour créer une entreprise ou devenir travailleur indépendant. Les incitatifs comme les suppléments temporaires de revenu ou l'aide au démarrage d'une entreprise ou à l'obtention d'un statut de travailleur indépendant en vertu de l'article 59 de la loi seraient-ils encore possibles ou sont-ils complètement éliminés?

**Mme Deen :** Merci beaucoup de cette question.

Pour clarifier les choses, en éliminant ces catégories, ce que nous tentons de faire, c'est d'offrir une plus grande souplesse. Les dispositions qui existent actuellement dans la partie II de la

written in 1996 at a time when the Government of Canada was beginning its devolution of federal programs to provinces and territories to support those individuals who were either receiving EI benefits or who had received EI benefits in the recent past. The legislation enshrined those eight programs that the federal government was delivering in 1996 into the legislation.

As we all know, the labour market has evolved significantly in the last 25 years, and really the intent of these changes is to remove those prescriptive program categories to allow jurisdictions to design and deliver programs that respond to the local labour market conditions.

Thank you.

**Senator Bovey:** Ms. Deen, you talked about economic conditions. I have a question regarding the economic zones in P.E.I. regarding EI income. Earlier, you talked about improving service.

In a June 2021 report, the House of Commons Standing Committee on Human Resources, Skills and Social Development and the Status of Persons with Disabilities, chaired by a P.E.I. MP, issued a recommendation that ESDC “reinstate a single employment insurance economic region for P.E.I. within 12 months.” With the election, there was no reply that I’m aware of, so I’m asking now if there is movement in your department on this. As you know, we have a bill before the Senate on this at the moment, so it interests me to know whether your department is considering it.

**Ms. Deen:** Thank you very much for that question.

I believe those provisions are not related to Part II of the Employment Insurance Act, so they’re outside of the scope of the changes that I’m discussing today.

**Senator Bovey:** I appreciate they may not be in the scope of what’s on the page of this bill, but my question was, is there movement in your department on this?

**Ms. Nandy:** Saajida, I can jump in and help with that answer, if that’s okay, senator.

Boundary reviews of EI regions are required to happen every five years. The last boundary review was started in 2018 and then, obviously, was affected by the pandemic. It concluded in 2021. The next will start in 2023. As part of the process, all regions would be reviewed, including those that are in P.E.I.

Loi sur l’assurance-emploi ont été rédigées en 1996, à une époque où le gouvernement du Canada commençait à transférer des programmes fédéraux aux provinces et aux territoires pour soutenir les personnes qui touchaient des prestations d’assurance-emploi ou qui en avaient reçu dans un passé récent. La législation a inscrit dans la loi ces huit programmes que le gouvernement fédéral offrait en 1996.

Comme nous le savons tous, le marché du travail a beaucoup évolué au cours des 25 dernières années, et l’intention de ces changements est vraiment de supprimer ces catégories de programmes prescriptives pour permettre aux administrations de concevoir et de fournir des programmes qui répondent aux conditions du marché du travail local.

Merci.

**La sénatrice Bovey :** Madame Deen, vous avez parlé des conditions économiques. J’ai une question concernant les zones économiques à l’Île-du-Prince-Édouard, par rapport au revenu de l’assurance-emploi. Plus tôt, vous avez parlé d’améliorer le service.

Dans un rapport publié en juin 2021, le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées, présidé par un député de l’Île-du-Prince-Édouard, a fait la recommandation qu’EDSC « rétablisse une seule région économique de l’assurance-emploi pour l’Île-du-Prince-Édouard dans un délai de 12 mois ». Avec les élections, il n’y a pas eu de réponse, à ma connaissance, et je vous demande donc maintenant s’il y a du mouvement dans votre ministère à ce sujet. Comme vous le savez, le Sénat est saisi d’un projet de loi à ce sujet en ce moment, et j’aimerais savoir si votre ministère y réfléchit.

**Mme Deen :** Merci beaucoup de cette question.

Je crois que ces dispositions ne sont pas liées à la partie II de la Loi sur l’assurance-emploi, de sorte qu’elles ne font pas partie de la portée des changements dont je discute aujourd’hui.

**La sénatrice Bovey :** Je reconnais qu’elles ne font pas partie de la portée de ce qui se trouve sur la page du projet de loi, mais je voulais savoir s’il y avait du mouvement dans votre ministère à ce sujet?

**Mme Nandy :** Madame Deen, je peux intervenir et aider à répondre à cette question, si cela vous va, madame la sénatrice.

Les examens des limites des régions de l’assurance-emploi doivent avoir lieu tous les cinq ans. Le dernier examen des limites a été lancé en 2018, puis, évidemment, il a été touché par la pandémie. Il s’est achevé en 2021. Le prochain commencera en 2023. Dans le cadre du processus, toutes les régions

That said, with the amendments put forward in Division 27 with regard to seasonal claimants, both P.E.I. regions are included in the 13 targeted regions that would be affected by this seasonal measure. EI claimants in P.E.I., both in rural P.E.I. and in Charlottetown, would have access to up to five additional weeks, should they be eligible for this particular measure.

feront l'objet d'un examen, y compris celles qui se trouvent à l'Île-du-Prince-Édouard.

Cela dit, avec les modifications proposées dans la section 27 en ce qui concerne les prestataires saisonniers, les deux régions de l'Île-du-Prince-Édouard sont comprises dans les 13 régions cibles qui seraient touchées par cette mesure saisonnière. Les prestataires d'assurance-emploi à l'Île-du-Prince-Édouard, tant dans les régions rurales de l'Île-du-Prince-Édouard qu'à Charlottetown, auraient accès à un maximum de cinq semaines supplémentaires s'ils sont admissibles à cette mesure particulière.

**Senator Bovey:** Thank you.

**La sénatrice Bovey :** Merci.

**Senator Kutcher:** My question is for Ms. Nandy. Division 27 provides another year of the additional five weeks of Employment Insurance. My understanding is this was part of a pilot project designed to inform the development of a long-term solution to better support seasonal workers. Could you tell us what is being done now on that long-term solution? What have you come up with? What considerations have you made to date? How successful is this pilot project?

**Le sénateur Kutcher :** Ma question s'adresse à Mme Nandy. La section 27 prévoit une autre année de cinq semaines supplémentaires d'assurance-emploi. Si j'ai bien compris, cela faisait partie d'un projet pilote conçu pour éclairer l'élaboration d'une solution à long terme afin de mieux soutenir les travailleurs saisonniers. Pouvez-vous nous dire ce qui est fait actuellement par rapport à cette solution à long terme? À quoi avez-vous abouti? De quels facteurs avez-vous tenu compte à ce jour? Quel est le succès de ce projet pilote?

**Ms. Nandy:** Thank you for the question.

**Mme Nandy :** Merci pour la question.

Pilot Project No. 21 for seasonal workers was in effect from 2018 to 2021. As part of Budget 2021, a temporary measure was put in place to create a legislated measure that would provide up to five additional weeks for the 13 targeted regions and would replicate the terms of the pilot project that has ended. What is before you in Budget 2022 as part of the Budget Implementation Act is a measure that would further extend, for an additional year, until October 2023, that same support for seasonal claimants for those five additional weeks in the same 13 targeted regions.

Le projet pilote n° 21 pour les travailleurs saisonniers était en vigueur de 2018 à 2021. Dans le cadre du budget 2021, une mesure temporaire a été mise en place pour créer une mesure législative qui prévoirait jusqu'à cinq semaines supplémentaires pour les 13 régions cibles et reproduirait les conditions du projet pilote qui a pris fin. Ce qui vous est présenté dans le budget 2022, dans le cadre de la loi d'exécution du budget, c'est une mesure qui prolongerait davantage, pour une année supplémentaire, jusqu'en octobre 2023, ce même soutien aux prestataires saisonniers pour ces cinq semaines supplémentaires dans les 13 mêmes régions cibles.

The long-term approach on seasonal workers is part of the ongoing work on the plan for EI modernization. Also in Budget 2021, there was an announcement on EI consultations. Those consultations are ongoing. As part of those consultations, the important topic of supports for seasonal workers is being discussed, including with round tables with stakeholders.

L'approche à long terme concernant les travailleurs saisonniers fait partie du travail continu sur le plan de modernisation de l'assurance-emploi. Également dans le budget 2021, on a annoncé des consultations sur l'assurance-emploi. Ces consultations sont en cours. Dans le cadre de ces consultations, le sujet important des mesures de soutien pour les travailleurs saisonniers est discuté, notamment dans des tables rondes avec des intervenants.

To answer the question, a long-term measure on seasonal workers would be part of the government's future consideration on EI modernization once the consultations conclude.

Pour répondre à la question, une mesure à long terme concernant les travailleurs saisonniers ferait partie des considérations futures du gouvernement sur la modernisation de l'assurance-emploi une fois les consultations terminées.

**Senator Kutcher:** Thank you very much for that.

**Le sénateur Kutcher :** Merci beaucoup.

What I understand you saying is that the process is under way and no lessons have been learned. My background is health care. In health care, Canada is known globally as the country of pilot projects. I'm worried that this may also happen here. Can you give us any comfort that this won't happen here as well?

**Ms. Nandy:** Thank you for the additional question.

As part of our ongoing policy work on pilot projects under the EI program, we also undertake evaluations of the projects. That evaluation work is ongoing. We will learn lessons from what worked and what didn't work with this current pilot and previous pilots. We will also receive input as part of the consultations directly from stakeholders, employer and labour groups in seasonal industries to inform the government's plan on EI modernization.

**Senator Poirier:** Thank you to all the witnesses for being with us today.

My question is also for Ms. Nandy. It's along the same lines as that of my colleague Senator Kutcher, but with more detail. My question is with the budget document. On page 146, it says that Budget 2022 proposes to extend these rules for up to five additional weeks for eligible seasonal workers

... until October 2023 as the government considers a long-term solution. . . The cost of this measure is estimated at \$110.4 million over three years, starting in 2022-23.

On page 148, the table breaks it down. There's \$3 million for 2022-23, \$56 million for 2023-24 and \$51 million for 2024-25. Why is the government earmarking \$51 million in 2024-25 for a measure that is meant to end in October 2023?

**Ms. Nandy:** Thank you for the question.

The cost of this measure is related to operating costs to support these five additional weeks for claimants, with the majority being in the second year. Given that EI benefits can be provided for a benefit period, in this case for 45 weeks with an additional up to five weeks for these eligible seasonal claimants, that could run into future years. Hence, the additional costs.

Si j'ai bien compris ce que vous dites, le processus est en cours, et aucune leçon n'a été tirée. Je proviens du milieu des soins de santé. Dans ce domaine, le Canada est connu mondialement comme le pays des projets pilotes. Je crains que cela ne se produise également ici. Pouvez-vous nous rassurer en nous disant que cela ne se produira pas ici aussi?

**Mme Nandy :** Merci de poser cette question complémentaire.

Dans le cadre de notre travail stratégique continu sur les projets pilotes du programme d'assurance-emploi, nous entreprenons également des évaluations des projets. Ce travail d'évaluation est en cours. Nous tirerons des leçons de ce qui a fonctionné et de ce qui n'a pas fonctionné avec ce projet pilote actuel et les projets pilotes précédents. Nous recevons également des commentaires dans le cadre des consultations directement de la part des intervenants, des groupes d'employeurs et de travailleurs dans les industries saisonnières afin d'orienter le plan du gouvernement sur la modernisation de l'assurance-emploi.

**La sénatrice Poirier :** Merci à tous les témoins d'être avec nous aujourd'hui.

Ma question s'adresse également à Mme Nandy. Elle va dans le même sens que celle de mon collègue, le sénateur Kutcher, mais elle est plus détaillée. Ma question porte sur le document budgétaire. À la page 149, on peut lire que le budget 2022 propose de prolonger ces règles pour un maximum de cinq semaines supplémentaires à l'intention des travailleurs saisonniers admissibles.

... jusqu'en octobre 2023, pendant que le gouvernement explore une solution à long terme... Le coût de cette mesure est estimé à 110,4 millions de dollars sur trois ans, à compter de 2022-2023.

À la page 150, le tableau présente une ventilation. Il y a 3 millions de dollars pour 2022-2023, 56 millions de dollars pour 2023-2024 et 51 millions de dollars pour 2024-2025. Pourquoi le gouvernement affecte-t-il 51 millions de dollars en 2024-2025 pour une mesure qui est censée prendre fin en octobre 2023?

**Mme Nandy :** Merci de la question.

Le coût de cette mesure est lié aux coûts d'exploitation pour soutenir ces cinq semaines supplémentaires pour les prestataires, la majorité étant accordées au cours de la deuxième année. Comme les prestations d'assurance-emploi peuvent être versées pendant une période de prestations, dans ce cas-ci pour 45 semaines avec un maximum de cinq semaines supplémentaires

**Senator Poirier:** The mandate letter of Minister Qualtrough gives a vague date of summer 2022 to bring forward and begin implementing a plan to modernize the EI system. If the government is earmarking funds for 2024-25 for the measure for EI for seasonal workers, is this a signal of this becoming permanent? When can we expect more details on this EI reform?

**Ms. Nandy:** The government's plan on modernizing the EI program, which is a priority, will be considered after the consultations conclude to allow for the fact that we are currently engaging with employer groups, labour groups and other stakeholders, including those in the seasonal industries, to ensure that that input, as well as lessons learned from pilot project 2021, can inform the way forward on modernization.

**Senator Poirier:** Can you clarify again for me? I'm having a hard time catching why a program that ends in 2023 — I know you explained it, but it seems hard to register. Why do you need \$51 million for 2024-25 when the program is finished in 2023? Can you clarify a little bit more on that?

**Ms. Nandy:** The additional five weeks, or up to additional five weeks, are paid at the end of a benefit period. That could be in a period that is longer than 52 weeks, so that can go into future years.

**Senator Poirier:** It is not ending in October of 2023?

**Ms. Nandy:** In terms of eligibility, it is, but when benefits are paid, somebody may be eligible as of October 2023, and then they would be paid for the 52 weeks following.

**Senator Poirier:** Thank you.

**The Chair:** I have a question of my own. I'm curious about the rationale for the different dates. We are extending a temporary measure for seasonal workers until October 28, 2023, and we're sunsetting the separation measure in September 2022. Help us out with this. How do you come by these dates?

pour ces prestataires saisonniers admissibles, cela pourrait se prolonger dans les années à venir. D'où les coûts supplémentaires.

**La sénatrice Poirier :** La lettre de mandat de la ministre Qualtrough donne une date vague à l'été 2022 pour présenter et commencer à mettre en œuvre un plan afin de moderniser le système d'assurance-emploi. Si le gouvernement réserve des fonds pour 2024-2025 concernant la mesure relative à l'assurance-emploi destinée aux travailleurs saisonniers, est-ce un signe que cela deviendra permanent? Quand pouvons-nous espérer obtenir plus de détails sur cette réforme de l'assurance-emploi?

**Mme Nandy :** Le plan du gouvernement concernant la modernisation du programme d'assurance-emploi, qui est une priorité, sera examiné après la fin des consultations afin de tenir compte du fait que nous sommes actuellement en train de collaborer avec des groupes d'employeurs, des groupes de travailleurs et d'autres intervenants, y compris ceux des industries saisonnières pour nous assurer que cette contribution, ainsi que les leçons tirées du projet pilote de 2021, peuvent éclairer la voie à suivre pour la modernisation.

**La sénatrice Poirier :** Pouvez-vous me donner des précisions encore une fois? J'ai du mal à comprendre pourquoi un programme qui se termine en 2023... Je sais que vous l'avez expliqué, mais cela semble difficile à enregistrer. Pourquoi avez-vous besoin de 51 millions de dollars pour 2024-2025 alors que le programme se termine en 2023? Pouvez-vous nous éclairer un peu plus à ce sujet?

**Mme Nandy :** Les cinq semaines supplémentaires, ou jusqu'à cinq semaines supplémentaires, sont versées à la fin d'une période de prestations. Cela pourrait être dans une période qui est plus longue que 52 semaines, donc cela peut se poursuivre dans les années futures.

**La sénatrice Poirier :** Cela ne se termine pas en octobre 2023?

**Mme Nandy :** Pour ce qui est de l'admissibilité, c'est le cas, mais lorsque les prestations sont versées, quelqu'un peut être admissible à partir d'octobre 2023, et il recevra alors un paiement pour les 52 semaines suivantes.

**La sénatrice Poirier :** Merci.

**La présidente :** J'ai une question à poser. Je suis curieuse de connaître la raison d'être des différentes dates. Nous prolongeons une mesure temporaire pour les travailleurs saisonniers jusqu'au 28 octobre 2023, et nous mettons fin à la mesure relative à la cessation d'emploi en septembre 2022.

**Ms. Nandy:** Right. I know that the dates are a little confusing. There are many of them. I will try my best. I will also ask my colleague George Rae to step in if there are additional details to clarify.

I will first take the transitional measure on monies on separation that you referenced, senator. We have a current temporary measure on monies on separation that is scheduled to end in September of 2022. It will end on September 24, 2022, specifically. Amendments are needed to clarify how, post that date, monies paid on separation that are received by EI claimants are treated. Under the current measure, those monies paid on separation, like vacation pay or severance pay, are not counted as earnings and do not affect the timing of when an EI claimant can receive benefits. A claimant can receive the benefits and get their vacation pay at the same time. So we needed to make that clarification for the period after that.

**The Chair:** I understand that, Ms. Nandy. My question was, are these dates pulled out of the air? September 25 for separation monies, 2022 for temporary measure for seasonal workers, October 28, 2023. I am looking for some rationale. I understand what the measure is supposed to do. I'm looking for some rationale behind the dates.

**Ms. Nandy:** Sorry about that. The end of the temporary measures was a part of and was written into the Budget Implementation Act, 2021. It received Royal Assent. The end date of the current temporary measures — all of the current EI temporary measures other than the seasonal measure — was September 24, 2022.

**The Chair:** Thank you. That answers my question.

**Senator Patterson:** Thank you to the witnesses.

Division 24, as Mr. Wagdin mentioned in his testimony, corrects an error in the Budget Implementation Act, 2021, number one. I am glad to see that that has been done.

I am just curious. In February 2022, when the matter came up before the Minister of Seniors and officials from Employment and Social Development Canada, the committee was told that their intention was to correct this error in a miscellaneous statute law amendment act. In fact, Minister Alexis Conrad, Senior ADM, told the committee that:

Aidez-nous à comprendre cela. Comment parvenez-vous à ces dates?

**Mme Nandy :** Bien. Je sais que les dates sont un peu confuses. Il y en a beaucoup. Je ferai de mon mieux. Je demanderai également à mon collègue George Rae d'intervenir s'il y a des détails supplémentaires à clarifier.

Je vais d'abord prendre la mesure transitoire sur les sommes versées lors d'une cessation d'emploi, à laquelle vous avez fait allusion, madame la sénatrice, qui doit prendre fin en septembre 2022. Elle prendra fin le 24 septembre 2022, plus précisément. Des modifications sont nécessaires pour clarifier comment, après cette date, les sommes versées lors de la cessation d'emploi qui sont reçues par les prestataires d'assurance-emploi sont traitées. En vertu de la mesure actuelle, ces sommes versées lors de la cessation d'emploi, comme les indemnités de départ et les indemnités de vacances, ne comptent pas comme une rémunération et n'affectent pas le moment où les prestataires d'assurance-emploi reçoivent leurs prestations. Un prestataire peut recevoir les prestations et son indemnité de vacances en même temps. Nous devions donc apporter cette précision pour la période postérieure à cette date.

**La présidente :** Je le comprends, madame Nandy. Ma question était la suivante : ces dates sont-elles sorties de nulle part? Le 25 septembre pour les sommes versées lors de la cessation d'emploi, 2022 pour la mesure temporaire concernant les travailleurs saisonniers, le 28 octobre 2023... Je cherche une justification. Je comprends ce que la mesure est censée faire. Je cherche une justification en ce qui a trait aux dates.

**Mme Nandy :** Je suis désolée. La fin des mesures temporaires faisait partie de la Loi d'exécution du budget de 2021 et y était inscrite. Elle a reçu la sanction royale. La date de fin des mesures temporaires actuelles — toutes les mesures temporaires actuelles de l'assurance-emploi autre que la mesure saisonnière — était le 24 septembre 2022.

**La présidente :** Merci. Cela répond à ma question.

**Le sénateur Patterson :** Je remercie les témoins.

La section 24, comme M. Wagdin l'a mentionné dans son témoignage, corrige une erreur dans la Loi d'exécution du budget de 2021, c'est la première chose. Je suis heureux de voir que cela a été fait.

Je suis simplement curieux. En février 2022, lorsque la question a été soulevée devant la ministre des Aînés et des fonctionnaires d'Emploi et Développement social Canada, ils ont dit au comité que leur intention était de corriger cette erreur dans une loi corrective. En fait, le ministre... Alexis Conrad, le sous-ministre adjoint principal, a déclaré ceci au comité :

We have been working with the Department of Justice, which is aware of the drafting error, to see if the government will include it in a miscellaneous amendments act, which is the standard process for these kinds of repairs.

Now, obviously that has not happened. Instead, it is in this legislation. Can I understand why a miscellaneous statute law amendment act was not used to correct the error, as the committee had been led to believe would happen?

**Mr. Wagdin:** Thank you very much for the question.

What Assistant Deputy Minister Alexis Conrad had indicated was absolutely correct. This issue was identified in the months following the tabling of Budget Implementation Act Part 1 last year. The typical process for correcting a legislative cross-reference error of this nature would be to go through the miscellaneous statutes process. That was something that we were absolutely pursuing, but I believe pursuant to some of the comments that had been made before the standing committee last year with Bill C-12, particularly following my minister's appearance before that committee, there was a decision made to find the most expedient way possible to be able to address this. It was determined that was, in fact, the Budget Implementation Act of this year, so it was put forward that way. Ultimately, the decision was to try to find the fastest mechanism to be able to effect the change.

**Senator Patterson:** Thank you for that. I am pleased. It seems that the questions and perhaps advice from the committee was helpful to the department in getting this fixed.

I'm not sure who to ask this question of, but Division 26 proposes to modify the provisions relating to working in concert and entering into agreements with the provinces as set out in section 57 of the EI Act. It would remove the obligation, as I understand it, to work in concert with provincial governments to design measures, determine how they are to be implemented and establish the framework for evaluating their success. It would also eliminate the obligation to invite provincial governments to enter into agreements. Rather, it stipulates that the Canada Employment Insurance Commission would be required to

work in concert with provincial governments and consult with workers and employers to align employment support measures with labour market needs.

My question is, in light of these proposed changes, in the future will the government still enter into labour market development agreements with the provinces and territories related to the delivery of interventions to help participants obtain and keep employment set out in Part II of the EI Act? In connection with that, how would workers and employers be

Nous collaborons avec le ministère de la Justice, qui est au courant de cette erreur de rédaction, pour voir si le gouvernement la corrigera au moyen d'une loi correctrice, conformément au processus habituel pour ces genres de corrections.

De toute évidence, cela ne s'est pas produit. Au lieu de cela, elle se trouve dans cette loi. Puis-je comprendre pourquoi une loi correctrice n'a pas été utilisée pour corriger l'erreur, comme le comité avait été amené à le croire?

**Mr. Wagdin :** Merci beaucoup de cette question.

Ce que le sous-ministre adjoint Alexis Conrad avait indiqué était tout à fait correct. Ce problème a été relevé dans les mois suivant le dépôt de la partie 1 de la loi d'exécution du budget, l'an dernier. Le processus habituel pour corriger une erreur de renvoi législatif de cette nature serait de passer par le processus des lois correctives. C'est quelque chose que nous voulions absolument faire, mais je crois que, conformément à certains commentaires qui avaient été formulés devant le comité permanent l'an dernier concernant le projet de loi C-12, en particulier après la comparution de mon ministre devant ce comité, il a été décidé de trouver la façon la plus rapide possible de régler ce problème. Il a été déterminé qu'il s'agissait en fait de la loi d'exécution du budget de cette année, et c'est ainsi qu'elle a été présentée. Au final, la décision était d'essayer de trouver le mécanisme le plus rapide pour pouvoir apporter le changement.

**Le sénateur Patterson :** Je vous remercie. Je m'en réjouis. Il semble que les questions et peut-être les conseils du comité ont aidé le ministère à régler ce problème.

Je ne sais pas trop à qui poser cette question, mais la section 26 propose de modifier les dispositions liées à la concertation et aux accords avec les provinces prévues à l'article 57 de la Loi sur l'assurance-emploi. Elle éliminerait l'obligation, si j'ai bien compris, de travailler de concert avec les gouvernements provinciaux pour concevoir des mesures, déterminer comment elles seraient mises en œuvre et établir le cadre permettant d'évaluer leur succès. Elle éliminerait aussi l'obligation d'inviter les gouvernements provinciaux à conclure des accords. Elle stipule plutôt que la Commission de l'assurance-emploi doit :

travailler de concert avec les gouvernements provinciaux et consulter les travailleurs et les employeurs afin d'harmoniser les mesures de soutien à l'emploi avec les besoins du marché du travail.

Ma question est la suivante : en vertu des changements proposés, le gouvernement du Canada conclurait-il encore des ententes sur le développement du marché du travail avec les provinces et les territoires concernant la prestation des interventions visant à aider les participants à obtenir et à conserver un emploi prévues à la partie II de la Loi sur

consulted in relation to employment support measures and labour market needs? What are the potential implications of these proposed changes?

**Ms. Deen:** That was a really great question. The provisions that you are referring to, senator, were removed because they were put in place in 1996 when we were creating the agreements with provinces and territories to devolve the federal programming. Those agreements are in effect, and there is no end date for those agreements. They exist on, and in fact Budget 2022 commits the government to intensifying its work with provinces and territories to modernize those agreements. As I said, those agreements were negotiated in the mid-1990s and reflect a legislative framework that made sense at that time. These changes that we're making today are to modernize that framework and allow for provinces and territories to deliver the programming that serves the needs of their workers and their employers in their jurisdictions.

**Senator Patterson:** That's comforting to hear. Thank you.

**Senator Cordy:** Thank you very much to the witnesses for being with us today.

Thank you, Mr. Wagdin, for your discussion on Division 24, which contains the amendment to the Old Age Pension Act and to correct the cross-reference that was made in a previous piece of legislation. Thank you also for the confirmation that one-time payments to seniors would not be taxed. That is very good.

My question is about Division 29 and medical leave with pay. It will provide federally regulated companies with over 100 employees access to new paid medical leave benefits. We know that the Canadian Labour Congress is very much in favour of this change to medical leave, but they were disappointed, and I am disappointed, to find out it is only applicable to federally regulated companies with over 100 employees. This will exclude thousands of Canadians who are working with small- and medium-sized companies. Unfortunately, we do know that higher income wage earners are more likely to be able to access paid medical leave than lower-paid employees who are often unable to access paid medical leave. Why are these new rules drafted to only include federally regulated companies with over 100 employees? What was the rationale behind that? It certainly limits the number of employees who would be eligible to receive these benefits.

**Mr. Wolfe:** Thank you for the question.

l'assurance-emploi? Dans ce contexte, de quelle façon les travailleurs et les employeurs seraient-ils consultés en ce qui a trait aux mesures de soutien à l'emploi et aux besoins du marché du travail? Quelles seraient les répercussions de ces changements proposés?

**Mme Deen :** C'est une très bonne question. Les dispositions auxquelles vous faites allusion, sénateur, ont été supprimées parce qu'elles ont été mises en place en 1996, lorsque nous avons créé les accords avec les provinces et les territoires pour transférer les programmes fédéraux. Ces accords sont en vigueur, et il n'y a pas de date de fin pour ces accords. Ils existent toujours et, en fait, dans le budget 2022 le gouvernement s'engage à intensifier son travail avec les provinces et les territoires pour moderniser ces accords. Comme je l'ai dit, ces accords ont été négociés au milieu des années 1990 et ils reflètent un cadre législatif qui était logique à l'époque. Ces changements que nous apportons aujourd'hui visent à moderniser ce cadre et à permettre aux provinces et aux territoires d'offrir les programmes qui répondent aux besoins de leurs travailleurs et de leurs employeurs dans leur administration.

**Le sénateur Patterson :** Cela fait du bien de l'entendre. Je vous remercie.

**La sénatrice Cordy :** Merci beaucoup aux témoins d'être avec nous aujourd'hui.

Merci, monsieur Wagdin, de votre discussion sur la section 24, qui contient la modification de la Loi sur la pension de la vieillesse et qui vise à corriger le renvoi qui a été fait à un texte de loi précédent. Je vous remercie également d'avoir confirmé que les paiements uniques versés aux personnes âgées ne seraient pas imposés. C'est très bien.

Ma question porte sur la section 29 et le congé payé pour raisons médicales. Elle permettra aux entreprises sous réglementation fédérale de plus de 100 employés d'avoir accès à de nouvelles prestations de congé payé pour raisons médicales. Nous savons que le Congrès du travail du Canada est très favorable à cette modification du congé pour raisons médicales, mais il a été déçu, et je le suis aussi, de constater qu'elle ne s'applique qu'aux entreprises sous réglementation fédérale de plus de 100 employés. Cela exclura des milliers de Canadiens qui travaillent dans des petites et moyennes entreprises. Malheureusement, nous savons que les salariés aux revenus les plus élevés sont plus susceptibles d'avoir accès à des congés médicaux payés que les employés moins bien rémunérés qui sont souvent incapables d'accéder à des congés médicaux payés. Pourquoi ces nouvelles règles sont-elles rédigées de manière à n'inclure que les entreprises sous réglementation fédérale de plus de 100 employés? Quelle est la justification qui sous-tend cette décision? Cela limite certainement le nombre d'employés qui seraient admissibles à recevoir ces prestations.

**M. Wolfe :** Merci de cette question.

If the proposed amendments to Bill C-3 pass, the Governor-in-Council would have the option of delaying the application of the paid sick leave provisions to small employers, meaning businesses with fewer than 100 employees. However, the provisions would need to come into force on December 1, 2022, at the latest. At this stage, the government is not planning to use this option. The paid sick leave provisions are expected to come into force on December 1, 2022, for all employers, small and large.

**Senator Cordy:** So while the legislation says it is for companies with over 100 employees, you are saying that that will not be in the case and that on December 1, 2022, all employees, whether with large employers or employers with fewer than 100 employees, will be eligible for paid sick leave. Is that my understanding? Which would be positive, by the way.

**Mr. Wolfe:** Indeed. No, the Governor-in-Council would have the option of delaying the application. The provisions would need to come into force on December 1, 2022, at the latest. At this stage, the government is not planning to use that option. We do expect the provisions to come into force on December 1.

**Senator Cordy:** When will we hear that that has been confirmed, that it will be for companies with fewer than 100 employees?

**Mr. Wolfe:** At this stage, the government is not planning to use the option, so at this point I can say that the government has no plans to use the option to delay the coming into force for small employers.

**Senator Cordy:** Thank you.

[Translation]

**Senator Verner:** Thanks to all the witnesses here today. I would like to continue along the same lines as my colleague regarding Division 29. I would simply like to remind my colleagues, who will all remember, that Bill C-3 had to be passed in a rush. The labour minister appeared before us to say how urgent it was that we adopt the bill as soon as possible so it could be implemented quickly. From what Mr. Wolfe said, it seems that it is no longer urgent for companies with fewer than 100 employees. So I have to wonder about the logic and why this appeal was made to us, or at least why we were asked to pass Bill C-3 as quickly as possible.

I hear your answer. My question pertains rather to the status of discussions, because the labour minister also said that he wanted to begin discussions with his provincial counterparts as soon as possible to ensure that paid sick leave becomes the standard in Canada, not only for companies under federal jurisdiction, but

Si les amendements proposés du projet de loi C-3 sont adoptés, le gouverneur en conseil aurait la possibilité de retarder l'application des dispositions relatives au congé de maladie payé pour les petits employeurs, c'est-à-dire les entreprises comptant moins de 100 employés. Cependant, les dispositions devraient entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 2022 au plus tard. À ce stade, le gouvernement ne prévoit pas utiliser cette option. Les dispositions relatives aux congés de maladie payés devraient entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 2022, pour tous les employeurs, petits et grands.

**La sénatrice Cordy :** Donc, alors que la loi dit qu'elles s'adressent aux entreprises de plus de 100 employés, vous dites que ce ne sera pas le cas et que, le 1<sup>er</sup> décembre 2022, tous les employés, qu'ils travaillent auprès de grands employeurs ou d'employeurs comptant moins de 100 employés, seront admissibles à un congé de maladie payé. Est-ce bien ce que je comprends? Ce serait un élément positif, soit dit en passant.

**M. Wolfe :** En effet. Non, le gouverneur en conseil aurait la possibilité de retarder l'application. Les dispositions devraient entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 2022, au plus tard. À ce stade, le gouvernement ne planifie pas d'utiliser cette option. Nous nous attendons à ce que les dispositions entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre.

**La sénatrice Cordy :** Quand entendrons-nous dire que cela a été confirmé, que ce sera pour les entreprises de moins de 100 employés.

**M. Wolfe :** À ce stade, le gouvernement ne prévoit pas utiliser l'option, donc en ce moment, je peux dire que le gouvernement ne prévoit pas utiliser l'option pour retarder l'entrée en vigueur dans le cas des petits employeurs.

**La sénatrice Cordy :** Merci.

[Français]

**La sénatrice Verner :** Merci à tous les témoins qui sont ici aujourd'hui. Je vais poursuivre sur la lancée de ma collègue sur la section 29. Je veux simplement rappeler à mes collègues, qui vont tous s'en souvenir, qu'il fallait adopter le projet de loi C-3 à toute vitesse. Le ministre du Travail est venu ici pour dire à quel point il était urgent qu'on adopte le projet de loi le plus tôt possible afin qu'il soit rapidement mis en œuvre. Ce que je comprends de l'explication de M. Wolfe, c'est que pour les entreprises de moins de 100 employés, cela ne semble plus urgent. Or, je me demande un peu où est la logique et pourquoi on est venu nous faire la démonstration, ou du moins pourquoi on nous demande d'adopter de toute urgence le projet de loi C-3.

J'entends votre réponse. Ma question touche plutôt l'état d'avancement des discussions, parce que le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a également dit qu'il souhaitait entreprendre des discussions avec ses homologues provinciaux le plus tôt possible, pour faire en sorte que les jours

also for companies under provincial jurisdiction. I was wondering if any of you know the status of these intergovernmental discussions.

**Mr. Wolfe:** Thank you very much for the question. As I said, the minister definitely wanted these provisions to come into effect as soon as possible. That is very important to the minister.

We worked hard on the regulations. We will give employers time to change their system. For the time being, the government is not requiring companies to exercise the option of setting a deadline for smaller employers. We have no plan to delay the implementation of this provision.

As to the discussions with the provinces and territories, the minister met with his counterparts and will meet with them again at the end of the month. Discussions are ongoing.

**Senator Verner:** Thank you.

[English]

**Senator Moodie:** Thank you to the witnesses who are here today.

Others have started on the line of questioning that I wanted to go on. That is one of the real benefits of coming late. I can tell you that I am still unclear about why and what will happen to those companies with fewer than 100 employees. I am not clear that I understand what you are saying is going to happen in December. Further to that, how is the Government of Canada planning to support employees of small- and medium-sized businesses?

In your work to define the amendment and what needed to be done, did you do a GBA+ analysis, and can you share with us the findings to help us understand the intersectional impacts of this analysis that you applied to this amendment?

**Mr. Wolfe:** I am happy to respond to the question.

As I mentioned, at this stage, the government is not planning to use the option to delay the coming into force for small employers. The paid sick leave provisions are expected to come into force for all federally regulated employers on December 1, 2022.

In terms of support for employers, the government does not have any plans at this point to provide any additional support for employers.

de congé payé pour des raisons médicales deviennent la norme au Canada, non seulement pour les entreprises de juridiction fédérale, mais aussi pour les entreprises de juridiction provinciale. Je me demandais si quelqu'un parmi vous était au courant de l'état d'avancement de ces discussions intergouvernementales.

**M. Wolfe :** Merci beaucoup pour la question. Comme je l'ai mentionné, le ministre voulait absolument que ces dispositions entrent en vigueur le plus tôt possible. C'est très important pour le ministre.

On a travaillé fort sur les règlements. On va laisser du temps aux employeurs pour qu'ils changent leur système. Pour l'instant, le gouvernement n'oblige pas les entreprises à recourir à cette option de demander un délai pour les plus petits employeurs. On n'a pas de plan en vue de repousser l'entrée en vigueur de cette disposition.

En ce qui concerne les discussions avec les provinces et les territoires, le ministre a eu une réunion avec ses homologues et il en aura une autre à la fin du mois. Les discussions continuent.

**La sénatrice Verner :** Merci.

[Traduction]

**La sénatrice Moodie :** Je remercie les témoins qui sont ici aujourd'hui.

D'autres ont commencé à poser des questions sur des sujets que je voulais aborder. C'est l'un des avantages réels d'arriver en retard. Je peux vous dire que je n'arrive toujours pas à comprendre pourquoi et ce qui va arriver aux entreprises de moins de 100 employés. Je ne suis pas sûre de comprendre ce qui, d'après ce que vous dites, va se passer en décembre. De plus, comment le gouvernement du Canada prévoit-il aider les employés des petites et moyennes entreprises?

Dans votre travail de définition de l'amendement et de ce qui devait être fait, avez-vous réalisé une analyse ACS+, et pouvez-vous nous transmettre les résultats afin de nous aider à comprendre les répercussions intersectionnelles de cette analyse que vous avez appliquée à l'amendement?

**M. Wolfe :** Je suis heureux de répondre à la question.

Comme je l'ai mentionné, à ce stade, le gouvernement ne planifie pas d'utiliser l'option permettant de retarder l'entrée en vigueur pour les petits employeurs. Les dispositions relatives aux congés de maladie payés devraient entrer en vigueur pour tous les employeurs sous réglementation fédérale le 1<sup>er</sup> décembre 2022.

Pour ce qui est du soutien des employeurs, le gouvernement ne prévoit pas à ce stade fournir une mesure de soutien supplémentaire aux employeurs.

In terms of your other question, absolutely, a GBA+ analysis was done. We know that, certainly for vulnerable groups, this is an important initiative. It is an important initiative because it allows individuals to be able to not make the choice between staying home and going to work, and if they stay home, they will be able to continue to get paid. Of course, this is most important for vulnerable workers, especially women, racialized minorities and other vulnerable groups. But, yes, let me assure you that we did do a GBA+ analysis.

[Translation]

**Senator Petitclerc:** I also had some questions for Mr. Wolfe about organizations with fewer than 100 employees. This question has been answered several times, but we still do not really know what will happen to them as of December 1.

Rather, I have a question about Division 26. I am curious about this employment insurance division, which would provide a commitment to work with provincial governments and consult workers in order to standardize employment supports in accordance with labour market needs.

I would like to know the following: how will these consultations be conducted, who will be consulted, and when will it be done? Can you provide more information about this?

I am not sure who can answer this question.

[English]

**Ms. Deen:** Absolutely. I'm happy to take that question, and thank you for it.

As I mentioned before, these agreements have been in place since the mid-1990s. What that means is we work every day with provinces and territories to implement these agreements that serve a million Canadians a year. As a part of our ongoing work with provinces and territories to implement these agreements, we talk about challenges that they face, what we could do to improve the agreements and what we can do to make sure that they are responsive to the needs of their stakeholders and their communities. An extensive consultation took place in 2016-17 with about 700 labour market stakeholders across Canada. As I mentioned, as part of our ongoing work with provinces and territories, they share their views and the challenges that they have with the existing agreements. We consult as a part of our everyday work with provinces and territories on the makeup and the composition of the agreements.

En ce qui concerne votre autre question, absolument, une analyse ACS+ a été effectuée. Nous savons que, assurément pour les groupes vulnérables, il s'agit d'une initiative importante. C'est une initiative importante, parce qu'elle permet aux personnes de ne pas avoir à choisir entre rester à la maison et aller au travail, et si elles restent à la maison, elles pourront continuer à être payées. Bien sûr, cette mesure est très importante pour les travailleurs vulnérables, en particulier les femmes, les minorités racialisées et d'autres groupes vulnérables. Mais, oui, laissez-moi vous assurer que nous avons réalisé une analyse ACS+.

[Français]

**La sénatrice Petitclerc :** J'avais aussi des questions pour M. Wolfe sur les organisations qui ont moins de 100 employés. C'est une question à laquelle on a souvent répondu, mais on ne sait trop ce qui leur arrivera à partir du 1<sup>er</sup> décembre.

Je vais plutôt poser une question qui a trait à la section 26. Je suis curieuse d'en savoir plus à propos de cette section sur l'assurance-emploi, qui vise à s'engager à travailler de concert avec les gouvernements provinciaux et à consulter les travailleurs afin d'harmoniser des mesures de soutien à l'emploi selon les besoins du marché du travail.

J'aimerais obtenir certains détails : de quelle façon seront faites ces consultations, qui sera consulté et quand s'engage-t-on à le faire? Pouvez-vous m'en dire plus?

Je ne sais pas qui pourrait répondre à cette question.

[Traduction]

**Mme Deen :** Absolument. Je suis heureuse de répondre à cette question, et je vous en remercie.

Comme je l'ai dit précédemment, ces accords sont en place depuis le milieu des années 1990. Ce que cela signifie, c'est que nous travaillons chaque jour avec les provinces et les territoires pour mettre en œuvre ces accords qui servent un million de Canadiens par année. Dans le cadre de notre travail continu avec les provinces et les territoires pour mettre en œuvre ces accords, nous parlons des défis auxquels ils sont confrontés, de ce que nous ferions pour améliorer les accords et de ce que nous pouvons faire pour nous assurer qu'ils répondent aux besoins de leurs intervenants et de leurs collectivités. Une consultation élargie a eu lieu en 2016-2017 auprès d'environ 700 intervenants du marché du travail de partout au Canada. Comme je l'ai mentionné, dans le cadre d'un travail continu avec les provinces et les territoires, ils font partie de leurs points de vue et des défis qu'ils rencontrent avec les accords existants. Nous menons des

To get to what your question is getting at as well, which is how do we ensure that stakeholders broader than the provinces and territories have a chance to input to the priorities that this funding is used for — it is about \$2 billion a year through these agreements that go to provinces and territories for training — we built in each of those agreements a requirement that provinces and territories, on an annual basis, consult with labour market stakeholders in their jurisdictions to set the priorities and to inform the design and delivery of the training programs in those jurisdictions. It is a requirement for payment every year that provinces and territories, each of the 13 of them, submit an annual plan and an annual report. In those annual plans and reports, they must outline and list the stakeholders that they consulted with to determine the priorities and to inform the design and delivery of those programs.

Thank you very much for your question.

**Senator Lankin:** My question is with respect to Division 26 as well. This may have been explained, Ms. Deen, but there was a problem with the audio and the translator and your voice at that time. If I have the right person on this, I would like you to speak to the reason for developing the language “workers in groups underrepresented in the labour market.” How is that going to be applied? How were these particular workers receiving supports or assistance for transition back into work before? What definite difference will this make? Is it only a positive difference? Are there any takeaways that occur as a result of this change?

**Ms. Deen:** Absolutely. Thank you for the question. I apologize for the audio problems earlier.

With these changes, we looked at the labour market. We know right now in Canada there are a million vacancies to be filled. We are hearing from employers that there is a need to fill these jobs that are available. That tells us that we need to go further into the available workforce that we have to ensure that they are able, trained and have the skills and competencies required to participate in the labour market. One of the important changes that we are making through these legislative changes is to broaden access even more.

Right now, to receive extensive training under the Labour Market Development Agreements, you either have to, one, be receiving EI benefits; two, have had an EI claim in the last five years; and three, have made a sufficient level of contributions, paid a certain proportion of EI contributions, in five of the last

consultations dans le cadre de notre travail quotidien avec les provinces et les territoires sur la nature et la composition des accords.

Pour revenir à ce que votre question vise également, c'est-à-dire comment nous nous assurons que des intervenants autres que les provinces et les territoires ont la possibilité de contribuer aux priorités pour lesquelles ce financement est utilisé — il s'agit d'environ 2 milliards de dollars par année dans le cadre de ces ententes qui sont versés aux provinces et aux territoires à des fins de formation — nous avons intégré dans chacun de ces accords une exigence selon laquelle les provinces et les territoires consultent, de façon annuelle, les intervenants du marché du travail dans leur administration pour établir les priorités et orienter la conception et la prestation des programmes de formation dans ces administrations. Chaque année, pour obtenir le paiement, les provinces et les territoires, chacun des 13, doivent soumettre un plan annuel et un rapport annuel. Dans ces plans et rapports annuels, ils doivent décrire et énumérer les intervenants qu'ils ont consultés afin de déterminer les priorités et d'éclairer la conception et la prestation de ces programmes.

Merci beaucoup de votre question.

**La sénatrice Lankin :** Ma question porte également sur la section 26. On l'a peut-être expliqué, madame Deen, mais il y avait un problème avec l'audio et l'interprète, et votre voix à ce moment-là. S'il s'agit bien de la bonne personne, j'aimerais que vous parliez de la raison pour laquelle on a élaboré la formulation « travailleurs — notamment les membres des groupes sous-représentés sur le marché du travail ». Comment cela sera-t-il appliqué? Comment ces travailleurs particuliers recevaient-ils auparavant un soutien ou une aide à la transition vers le retour au travail? Quelle différence concrète cela fera-t-il? S'agit-il seulement d'une différence positive? Y a-t-il des choses à retenir à la suite de ce changement?

**Mme Deen :** Absolument. Je vous remercie de cette question. Je m'excuse pour les problèmes audio de tout à l'heure.

Avec ces changements, nous avons examiné le marché du travail. Nous savons que, en ce moment au Canada, il y a des millions de postes vacants à pourvoir. Les employeurs nous disent qu'il est nécessaire de combler les emplois qui sont disponibles. Cela nous indique que nous devons aller plus loin dans la main-d'œuvre disponible pour nous assurer qu'elle est qualifiée et formée et qu'elle possède les compétences requises pour participer au marché du travail. L'un des changements importants que nous apportons dans le cadre de ces modifications législatives est d'élargir encore plus l'accès.

À l'heure actuelle, pour bénéficier d'une formation approfondie en vertu des ententes sur le développement du marché du travail, il faut, premièrement, recevoir des prestations d'assurance-emploi; deuxièmement, avoir présenté une demande d'assurance-emploi au cours des cinq dernières années; et

ten years. One of these changes we are introducing here is to reduce that to three in the last ten years. For a mother who has been out of the labour force for five or six years — like myself, I was out of the labour force for a couple of years — or individuals who have weaker labour force attachment or who have less recent labour force attachment, they will now be able to get access to the extensive training that they were not able to get under the previous rules.

I hope that that answers your question.

**Senator Lankin:** In part, yes, thank you.

Could you help me understand the relationship, for example, to people with disabilities who may meet all of the eligibility requirements there and who may currently be partially supported in the province of Ontario through the Ontario Disability Support Program where there are some supports for accommodation and/or incentives? What is the interconnection between that, and is that currently referenced within the employment agreements with the province or not?

**Ms. Deen:** That is a great question. There are a couple of things.

We are very lucky under the labour market transfers to get the level of data that we get from provinces and territories. That was a very important piece that we built into the agreements so that we could measure the impact year after year, month after month even, because we get client-level data on every client that is served under the Labour Market Development Agreements. What we do know right now for each of the underrepresented groups, persons with disabilities, youth, visible minorities — I'm forgetting my categories now — they are all over-served compared to their labour force availability. Part of that has to do with the great data that we have. We are able to really track where there are gaps, but also it is an objective of the agreements to serve underrepresented groups.

If I could speak briefly to the sister agreement to the Labour Force Development Agreements, they are the Workforce Development Agreements. They are not EI funded, but they are meant to serve those who are furthest removed because there are no EI eligibility considerations. Under those agreements, there is a requirement that provinces and territories spend what works out to be about 30% of the WDA envelope on persons with disabilities. That is the federal government's largest investment in training for persons with disabilities. It is about \$220 million a year out of the roughly \$900 million envelope. There is a requirement that provinces and territories cost match the federal

troisièmement, avoir versé un niveau suffisant de cotisations, avoir payé une certaine proportion de cotisations d'assurance-emploi, au cours de cinq des dix dernières années. L'un des changements que nous présentons vise à réduire ce nombre à trois au cours des dix dernières années. Pour une mère qui a été absente du marché du travail pendant cinq ou six ans — comme moi, j'ai été absente du marché du travail pendant quelques années — ou pour les personnes qui ont un lien plus faible avec le marché du travail ou qui ont un lien moins récent avec le marché du travail, elles pourront maintenant avoir accès à la formation approfondie qu'elles ne pourraient pas obtenir en vertu des règles précédentes.

J'espère que cela répond à votre question.

**La sénatrice Lankin :** En partie, oui, merci.

Pourriez-vous m'aider à comprendre la relation, par exemple, avec les personnes handicapées qui peuvent répondre à toutes les exigences en matière d'admissibilité et qui peuvent actuellement recevoir un soutien partiel de la province de l'Ontario dans le cadre du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées, qui prévoit des mesures d'adaptation ou des incitatifs? Quel est le lien entre tout cela, et est-ce que cela est actuellement mentionné dans les accords d'emploi avec la province ou non?

**Mme Deen :** C'est une excellente question. Il y a deux ou trois choses.

Nous avons beaucoup de chance, dans le cadre des transferts sur le marché du travail, d'obtenir le niveau de données que nous recevons des provinces et des territoires. C'est un élément très important que nous avons intégré aux ententes afin de pouvoir mesurer les répercussions année après année, mois après mois même, parce que nous obtenons des données sur chaque client qui est servi dans le cadre des ententes sur le développement du marché du travail. Ce que nous savons actuellement pour chacun des groupes sous-représentés, les personnes handicapées, les jeunes, les minorités visibles — j'oublie mes catégories maintenant — c'est qu'ils sont tous surreprésentés par rapport à leur disponibilité sur le marché du travail. Cela s'explique en partie par les excellentes données dont nous disposons. Nous sommes en mesure de vraiment repérer les lacunes, mais les ententes visent aussi à servir les groupes sous-représentés.

Si vous me permettez de parler brièvement de l'entente sœur des ententes sur le développement du marché du travail, il s'agit des ententes sur le développement de la main-d'œuvre. Elles ne sont pas financées par l'assurance-emploi, mais elles visent à servir les personnes les plus éloignées de l'emploi, car elles ne sont pas admissibles à l'assurance-emploi. En vertu de ces ententes, les provinces et les territoires sont tenus de consacrer environ 30 % de l'enveloppe de l'entente sur le développement de la main-d'œuvre aux personnes handicapées. Il s'agit du plus grand investissement du gouvernement fédéral dans la formation des personnes handicapées. Cela représente environ 220 millions

contribution for persons with disabilities. It is certainly a priority area for us to serve underrepresented groups, and in particular persons with disabilities.

Thank you.

**Senator Lankin:** Madam Chair, I have one quick follow-up if there is time; if not, would you put me on the next list.

**The Chair:** Sorry, Senator Lankin, we must proceed to Senator Dasko, and I do not believe we have any more time left for the second round.

**Senator Dasko:** My question is for Ms. Deen. I am following up on your comments about transfers to the provinces and your consultations with stakeholders and the requirements that the provinces have to submit annual plans for the monies that they are getting.

I know this is a big-picture question, but do the provinces differ a lot in what they are requesting from the federal government? Do they make requests that are quite diverse, or are the provinces actually quite similar in what they're asking for? We know what happens in the area of health transfers, for example. The provinces are always asking for money with no strings attached. I don't say that in a critical sense. That's what they tend to do. In the area of your labour market agreements, do you find that there's a tendency for provinces to ask for the same thing, or is it quite different between the provinces? It's a very general question.

**Ms. Deen:** It's a great question.

The easy answer is that these changes will allow for that flexibility. Really, the reason behind it is to provide that flexibility and framework so provinces and territories can do exactly what you ask, which is to serve this particular issue. For example, I can think back to years when forestry was a priority for B.C., and it was also a priority for Nova Scotia. It's funny the way the labour market is similar and different, depending on the sector. But certainly these changes are to allow that flexibility for provinces and territories to adjust their programming to serve the labour market needs of their jurisdictions.

Thank you.

de dollars par année sur une enveloppe d'environ 900 millions de dollars. Les provinces et les territoires sont tenus de verser une somme équivalente à la contribution fédérale pour les personnes handicapées. C'est certainement un domaine prioritaire pour nous de servir les groupes sous-représentés, et en particulier les personnes handicapées.

Je vous remercie.

**La sénatrice Lankin :** Madame la présidente, j'ai une question de plus à poser s'il reste du temps; sinon, voulez-vous me mettre sur la liste suivante?

**La présidente :** Désolée, madame la sénatrice Lankin, nous devons passer à la sénatrice Dasko, et je ne crois pas qu'il nous reste du temps pour le deuxième tour.

**La sénatrice Dasko :** Ma question s'adresse à Mme Deen. Je reviens sur vos commentaires au sujet des transferts aux provinces et sur vos consultations avec les intervenants et l'obligation pour les provinces de soumettre des plans annuels pour les fonds qu'elles reçoivent.

Je sais qu'il s'agit d'une question générale, mais les provinces diffèrent-elles beaucoup au chapitre de ce qu'elles demandent au gouvernement fédéral? Font-elles des demandes très diversifiées, ou les provinces sont-elles en fait assez semblables dans ce qu'elles demandent? Nous savons ce qui se passe dans le domaine des transferts en santé, par exemple. Les provinces demandent toujours de l'argent sans conditions. Je ne le dis pas de façon critique. C'est ce qu'elles ont tendance à faire. Dans le domaine de vos ententes sur le marché du travail, trouvez-vous que les provinces ont tendance à demander la même chose, ou est-ce que cela varie beaucoup d'une province à l'autre? C'est une question très générale.

**Mme Deen :** C'est une excellente question.

La réponse facile, c'est que ces changements permettront cette flexibilité. En réalité, l'objectif de tout cela, c'est de fournir cette flexibilité et ce cadre pour que les provinces et les territoires puissent faire exactement ce que vous demandez, c'est-à-dire réagir à ce problème particulier. Par exemple, je me souviens des années où l'exploitation forestière était une priorité pour la Colombie-Britannique, et c'était également une priorité pour la Nouvelle-Écosse. C'est drôle de voir à quel point le marché du travail est à la fois similaire et différent, selon le secteur. Mais il est certain que ces changements visent à donner aux provinces et aux territoires la souplesse nécessaire pour adapter leurs programmes afin de répondre aux besoins du marché du travail sur leur territoire.

Je vous remercie.

**The Chair:** This brings us to the end of this panel. I'd like to thank all our witnesses for your participation here today. Your assistance with our study is greatly appreciated.

We will now move to the second panel. We welcome, from the Canadian Federation of Independent Business, Jasmin Guénette, Vice-President, National Affairs; from the Canadian Union of Public Employees, Angella MacEwen, Senior Economist; and from the Southern Nova Scotia Seasonal Workers Alliance, Mandy Symonds. Thank you so much for joining us today.

I'll now ask you to provide your opening remarks. I would like to remind you that you have five minutes allocated for your opening statements, followed by questions from our members. Let us start with Mr. Guénette.

[Translation]

**Jasmin Guénette, Vice-President, National Affairs, Canadian Federation of Independent Business:** Hello, I will give my presentation in French. My name is Jasmin Guénette and I am the vice-president of national affairs at the Canadian Federation of Independent Business. We represent 95,000 SMEs across the country. We have members in every province and every sector of the economy. I wish to thank the chair and the members of the committee for inviting me.

Let me begin with a few figures about the health of SMEs. Sixty percent of SMEs have not returned to their normal pre-pandemic revenues. Further, two-thirds of them had to go into debt because of COVID-19 and the restrictions imposed on businesses, for an average amount of \$160,000.

The two chief concerns of SME owners are rising operating costs and the labour shortage.

Before I continue, I wish to point out that the vast majority of our members fall under provincial jurisdiction, although we do have some members under federal jurisdiction, specifically in the transport sector.

The federal government must be extremely careful not to impose new costs on SMEs and aggravate the labour shortage they are currently facing.

SMEs have had trouble finding staff and managing working hours since the start of the pandemic. Any legislation that makes schedule management more costly or more difficult will be extremely harmful to SMEs.

**La présidente :** Cela nous amène à la fin de ce groupe d'intervenants. J'aimerais remercier tous nos témoins de leur participation ici aujourd'hui. Nous vous sommes très reconnaissants de l'aide que vous apportez à notre étude.

Nous allons maintenant passer au deuxième groupe de témoins. Nous accueillons Jasmin Guénette, vice-président, Affaires nationales, de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante; Angella MacEwen, économiste principale, du Syndicat canadien de la fonction publique; et Mandy Symonds, de l'Alliance des travailleurs saisonniers du sud de la Nouvelle-Écosse. Merci beaucoup de vous joindre à nous aujourd'hui.

Je vais maintenant vous demander de présenter votre déclaration liminaire. Je tiens à vous rappeler que vous aurez cinq minutes pour la présenter, après quoi nous passerons aux questions de nos membres. Commençons par M. Guénette.

[Français]

**Jasmin Guénette, vice-président, Affaires nationales, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante :** Bonjour; je ferai ma présentation en français. Je m'appelle Jasmin Guénette et je suis vice-président des affaires nationales à la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante. Nous représentons 95 000 PME partout au pays. Nous avons des membres dans toutes les provinces et dans tous les secteurs de l'économie. Je tiens à remercier la présidente et les membres du comité de cette invitation.

Je voudrais tout d'abord vous présenter quelques données sur la santé des PME. Il faut savoir que 60 % des PME n'ont toujours pas retrouvé leur niveau normal de revenus prépandémie. De plus, les deux tiers ont dû s'endetter en raison de la COVID-19 et des restrictions imposées aux entreprises, et cette dette s'élève en moyenne à 160 000 \$.

Deux des principales préoccupations des propriétaires de PME sont d'abord l'augmentation des frais d'exploitation et de fonctionnement et ensuite, la pénurie de main-d'œuvre.

Avant de continuer, je veux préciser que la très grande majorité de nos membres relèvent de la compétence provinciale, mais nous avons toutefois des membres qui relèvent de la compétence fédérale, notamment dans le secteur du transport.

Le gouvernement fédéral doit faire preuve d'une extrême prudence afin de ne pas imposer de nouveaux frais aux PME et de ne pas aggraver la pénurie de main-d'œuvre que subissent les petites et moyennes entreprises en ce moment.

Les PME ont du mal à trouver du personnel et elles ont de la difficulté à gérer les horaires de travail depuis le début de la pandémie. Toute législation qui rendra la gestion des horaires plus coûteuse et plus difficile pour les propriétaires de PME sera extrêmement préjudiciable.

I now have a few specific comments on Division 29 of Bill C-19. First of all, there is no need to move too quickly and force the implementation of sick leave provisions by December 1, 2022. Not only must the government continue to consult stakeholders, but it must also provide answers about the additional costs of these measures for the SMEs to which they apply. There was also Bill C-3 in the previous session. When it was passed, the minister himself said that specific provisions would be made to protect SMEs, but we have yet to hear anything concrete about that. Before anything else, we need clarity on this issue.

Finally, standardizing the conditions for the requirement to present a medical certificate might seem like a good idea at first glance, but this requirement must not add regulatory hurdles or remove flexibility from employers and their employees. When this issue arose in British Columbia, for instance, our members in that province told us that, since many people do not have a family doctor and since many clinics and even certain doctors refuse to issue medical certificates, the implementation of this requirement can be frustrating. I will conclude my opening remarks on that note, and I am of course available to answer your questions. Thank you.

[English]

**The Chair:** Thank you very much, Mr. Guénette.

**Angella MacEwen, Senior Economist, Canadian Union of Public Employees:** Thank you for inviting me here. It's a pleasure to be joining you from the unceded territories of the Algonquin Anishinaabe Nation to speak about Bill C-19 on behalf of the 700,000 members of the Canadian Union of Public Employees, or CUPE.

CUPE has fought for all workers to have access to paid sick leave, so we are very pleased to see this moving forward. We hope that provincial governments will follow suit.

Division 29 of Bill C-19 partially addresses some of the concerns that CUPE had raised with regard to Bill C-3, but it does open up a new area of concern. Although we heard from the previous witnesses that they are not going to delay implementation for workers who work in workplaces with fewer than 100 workers, we're concerned that that clause is there and that option is open. According to the Statistics Canada Survey of Employment, Payrolls and Hours, close to 40% of all workers are employed by enterprises with fewer than 100 employees, so we're talking about a large majority of workers that are affected.

J'ai maintenant quelques commentaires précis à faire sur la section 29 du projet de loi C-19. Tout d'abord, il n'est pas nécessaire d'aller trop rapidement et de forcer l'entrée en vigueur des dispositions en matière de congés pour des raisons médicales d'ici le 1<sup>er</sup> décembre 2022. Il faut non seulement continuer à consulter les parties prenantes, mais il faut surtout obtenir du gouvernement des réponses sur les coûts additionnels que ces mesures peuvent représenter pour les PME qui seront touchées par ces mesures. De plus, il a été question du projet de loi C-3 lors de la séance précédente. Lorsqu'il a été adopté, le ministre lui-même a mentionné que des dispositions précises seraient mises en œuvre pour protéger les PME, et on n'a toujours rien entendu de concret à cet effet. Avant toute chose, il faut vraiment clarifier cet enjeu.

Enfin, uniformiser les conditions relatives à l'exigence de présentation d'un certificat médical peut sembler une bonne idée à première vue, mais il ne faut pas que cette exigence ajoute des embûches réglementaires et enlève de la souplesse aux employeurs et aux employés dans leur relation. Par exemple, quand cet enjeu a fait surface en Colombie-Britannique, nos membres dans cette province nous ont dit que puisque beaucoup de gens n'ont pas de médecin de famille et que de nombreuses cliniques et même certains médecins refusent de donner des certificats médicaux, la mise en œuvre de ce genre d'exigence peut s'avérer frustrante. Je vais terminer mon allocution d'ouverture sur cette note, et je suis évidemment disponible pour répondre à vos questions. Merci.

[Traduction]

**La présidente :** Merci beaucoup, monsieur Guénette.

**Angella MacEwen, économiste principale, Syndicat canadien de la fonction publique :** Je vous remercie de m'avoir invitée ici. Je suis heureuse de me joindre à vous depuis les territoires non cédés de la nation algonquine Anishinabe pour parler du projet de loi C-19 au nom des 700 000 membres du Syndicat canadien de la fonction publique, ou SCFP.

Le SCFP s'est battu pour que tous les travailleurs aient accès à un congé médical payé, et nous sommes donc très heureux de voir cette mesure progresser. Nous espérons que les gouvernements provinciaux emboîteront le pas.

La section 29 du projet de loi C-19 répond partiellement à certaines des préoccupations que le SCFP a soulevées concernant le projet de loi C-3, mais elle donne lieu à un nouveau domaine de préoccupation. Même si nous avons entendu les témoins précédents dire qu'ils n'allait pas retarder la mise en œuvre pour les employés qui travaillent dans des lieux de travail comptant moins de 100 travailleurs, nous sommes préoccupés par le fait que la disposition existe et que cette option soit sur la table. Selon l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail de Statistique Canada, près de 40 % des travailleurs

Research shows access to paid sick days is already very unequal. Statistics Canada reports that in 2019, less than 40% of illness or disability leave was paid. The majority of it was unpaid. Higher-wage workers with permanent positions were far more likely to have access to paid sick days and longer-term sick leave, and the vast majority of lower-wage, or more precariously employed workers, have no paid sick days at all. Statistics Canada data also shows that workers in smaller enterprises are lower wage and work fewer hours per week. There's a correlation between these workers that you would be delaying implementation of sick leave for and those who need it the most.

Our position is that sick leave is good for workers, for employers and for the economy. Workers are more productive when they have access to paid sick leave. Sickneses spread less quickly when you have access to paid sick leave. It's important to note that we're still in a situation where there are as many people in the hospital with COVID now as there were previously.

I also want to touch on the two partial improvements. First, CUPE had recommended that Bill C-3 be amended to ensure that all workers are granted 10 days of paid sick leave as an annual allotment rather than earning it on a monthly basis. The amendment is partially addressed here by allotting three days of medical leave after 30 days and then picking up one a day, but that still means that, for a worker who begins work in January, it will take them until August or September to accrue their full 10 days of paid medical leave, and they may actually need it in April. This means that they may not have accrued the days when they need them. We recommend that all workers have access to their 10 days as an annual allotment after 30 days of employment rather than accruing it.

Our second concern was regarding employers demanding medical certificates. Doctors have been clear that sick notes are not an appropriate use of health care resources, which is a significant concern right now when our health care system is already under strain. The time and expense required to access a sick note is a barrier for workers when we consider that a significant number of workers don't have a primary care physician and that sick notes are not covered under some provincial insurance plans. It is an improvement over Bill C-3 that they can only ask for a sick note after five days, but considering, again, that COVID-19 is still prevalent in our

sont employés par des entreprises comptant moins de 100 employés, ce qui signifie qu'une grande majorité des travailleurs sont touchés.

Les recherches montrent que l'accès aux jours de maladie payés est déjà très inégal. Selon Statistique Canada, en 2019, moins de 40 % des congés de maladie ou d'invalidité étaient payés. La plupart d'entre eux ne l'étaient pas. Les travailleurs mieux rémunérés ayant un poste permanent étaient beaucoup plus susceptibles d'accéder à des jours de congé payés et à des congés de maladie de plus longue durée, et la grande majorité des travailleurs moins bien rémunérés, ou ayant un emploi plus précaire, n'ont aucun jour de maladie payé. Les données de Statistique Canada révèlent également que les travailleurs des petites entreprises sont moins bien rémunérés et travaillent moins d'heures par semaine. Il y a une corrélation entre ces travailleurs pour qui vous retarderiez la mise en œuvre du congé de maladie et ceux qui en ont le plus besoin.

Notre position est que le congé de maladie est bon pour les travailleurs, pour les employeurs et pour l'économie. Les travailleurs sont plus productifs lorsqu'ils ont accès à un congé de maladie payé. Les maladies se propagent moins rapidement lorsque vous avez accès à un congé de maladie payé. Il est important de noter que nous sommes toujours dans une situation où il y a autant de personnes à l'hôpital qui ont la COVID qu'il y en avait auparavant.

J'aimerais également aborder les deux améliorations partielles. Premièrement, le SCFP avait recommandé que le projet de loi C-3 soit modifié afin que l'on s'assure que tous les travailleurs se voient accorder 10 jours de congés de maladie payés sous forme d'allocation annuelle plutôt que de les gagner de façon mensuelle. On répond partiellement à l'amendement en allouant trois jours de congé de maladie après 30 jours, puis en augmentant d'un jour à la fois, mais cela signifie toujours que, pour un travailleur qui commence à travailler en janvier, il lui faudra attendre à août ou à septembre pour avoir accumulé ses 10 jours complets de congés de maladie payés, et il se peut qu'il en ait besoin en avril. Cela signifie qu'il pourrait ne pas avoir accumulé les jours lorsqu'il en aura besoin. Nous recommandons que tous les travailleurs aient accès à leurs 10 jours sous forme d'allocation annuelle après 30 jours de travail plutôt que de les accumuler.

Notre deuxième préoccupation concernait les employeurs qui exigent des certificats médicaux. Les médecins ont clairement indiqué que les certificats médicaux ne constituent pas une utilisation appropriée des ressources en matière de soins de santé, ce qui est une préoccupation importante à l'heure où notre système de soins de santé est déjà mis à rude épreuve. Le temps et les dépenses nécessaires pour obtenir un certificat de maladie est un obstacle pour les travailleurs lorsqu'on considère qu'un nombre important d'entre eux n'ont pas de médecin traitant et que les certificats de maladie ne sont pas couverts par certains régimes d'assurance provinciaux. Le fait qu'ils puissent

communities, and that workers can remain contagious for longer than five days after first showing symptoms, this is still an unwise use of health care resources and can mean workers will choose to work while still contagious rather than putting up the cost for a doctor's note. We recommend this clause be removed from the bill entirely.

Thank you.

**The Chair:** Thank you very much, Ms. MacEwen. Ms. Symonds, please proceed.

**Mandy Symonds, Organizer, Southern Nova Scotia Seasonal Workers Alliance:** Thank you for inviting me. I'm a seasonal worker from southern Nova Scotia and an advocate for seasonal workers.

With the unemployment law, it's hard for seasonal workers to get enough hours. Right now, we're at 420 hours, and you're entitled to 14 weeks, but workers need more weeks. I work in the lobster and food industry. With seasonal work, you're not guaranteed to have a certain amount of work every year. Different seafood is found all along the coast here, but you're not guaranteed anything. If workers don't get enough weeks, they fall in a black hole where they have no income. These are the main jobs around here. They're in little communities, and there's not a lot of industry, only seafood, et cetera.

The best number of weeks is 21 in our zone right now, but it is a divisor. Most people's income is around \$10,000 or a little more. It needs reform. They're taking less money home and drawing in less time. The seasonal workers would like 45 weeks guaranteed and allow a divisor of 12 to 14 best weeks.

Thank you.

**The Chair:** Thank you, Ms. Symonds.

We will go to questions from senators. Senators, as always, please keep your questions tight so that your answers can be fulsome. We will start with Senator Bovey, from Manitoba, deputy chair of the committee.

seulement demander un certificat de maladie après cinq jours est une amélioration par rapport au projet de loi C-3, mais si l'on considère, encore une fois, que la COVID-19 est toujours présente dans nos collectivités et que les travailleurs peuvent rester contagieux pendant plus longtemps que cinq jours après l'apparition des premiers symptômes, cela reste une utilisation peu judicieuse des ressources en matière de soins de santé et peut signifier que les travailleurs choisiront de travailler alors qu'ils sont encore contagieux plutôt que d'assumer les coûts d'un certificat de maladie. Nous recommandons que cette disposition soit éliminée complètement du projet de loi.

Merci.

**La présidente :** Merci beaucoup, madame MacEwen. Madame Symonds, veuillez procéder.

**Mandy Symonds, organisatrice, Alliance des travailleurs saisonniers du sud de la Nouvelle-Écosse :** Merci de m'avoir invitée. Je suis une travailleuse saisonnière du sud de la Nouvelle-Écosse et une défenseuse des travailleurs saisonniers.

Avec la loi sur l'assurance-chômage, il est difficile pour les travailleurs saisonniers d'obtenir un nombre d'heures suffisant. En ce moment, nous sommes à 420 heures et vous avez droit à 14 semaines, mais les travailleurs ont besoin de plus de semaines. Je travaille dans le secteur du homard et de l'alimentation. Avec le travail saisonnier, vous n'avez pas la garantie d'avoir une certaine quantité de travail chaque année. On trouve différents fruits de mer tout le long de la côte ici, mais on ne vous garantit rien. Si les travailleurs n'obtiennent pas un nombre de semaines suffisant, ils tombent dans un trou noir où ils n'ont aucun revenu. Ce sont les principaux emplois par ici. Ils sont dans de petites collectivités, et il n'y a pas beaucoup d'industries, seulement les fruits de mer, et cetera.

Le meilleur nombre de semaines est de 21 dans notre zone en ce moment, mais c'est un dénominateur. Le revenu de la plupart des gens est environ 10 000 \$ ou un peu plus. Une réforme s'impose. Ils rapportent moins d'argent à la maison et demandent des prestations plus rapidement. Les travailleurs saisonniers voudraient 45 semaines garanties et permettre un dénominateur de 12 à 14 meilleures semaines.

Merci.

**La présidente :** Merci, madame Symonds.

Nous allons maintenant passer aux questions des sénateurs. Mesdames et messieurs les sénateurs, comme toujours, veuillez poser des questions brèves afin que vos réponses puissent être complètes. Nous allons commencer par la sénatrice Bovey, du Manitoba, qui est la vice-présidente du comité.

**Senator Bovey:** Thank you to all three of you. I very much appreciated your perspectives and insights. I have just one question, and it's to each of our witnesses, if I may.

When testifying before the House of Commons Standing Committee on Finance in February 2022, a representative of Employment and Social Development Canada stated that the results of the pilot project providing additional weeks of benefits to eligible seasonal workers, the parameters of which are being replicated in the Employment Insurance Act and amended to Bill C-19, would be “analyzed and evaluated by the department and released later in 2022.” I’d be very interested to know, from all of you, whether your organizations were consulted as part of the development of these amendments and of the evaluation of the pilot project. I’d be interested in knowing what some of your feedback was. I’ll look forward to your responses.

**Ms. MacEwen:** Yes, the Canadian Union of Public Employees has been involved in consultations, and we do support extending that pilot project. We say there are seasonal jobs, not seasonal workers. In these areas, there are workers who are simply left without income in between their EI expiring and more jobs appearing. I don’t think the EI pilot project will resolve that; it’s going to be regional economic development that helps create more jobs in those areas.

**Mr. Guénette:** I don’t remember CFIB being consulted for that specifically. We participated in many Employment Insurance round tables and consultations, but I don’t remember that one specifically.

**Ms. Symonds:** Yes, I was in on the consultations with Employment and Social Development Canada and met with other provinces, for example, New Brunswick. We’re all in the alliance. We asked for 15 weeks in the pilot, and then we heard it came back with 5. We were a little disappointed but still hoping that, with the reform, when people apply for Employment Insurance when their seasonal job is done, they would get more than 14 weeks.

**Senator Bovey:** I would like to follow up on that, Ms. Symonds. Have you had an opportunity to go back and ask why 5 instead of 15 and push for the 15?

**Ms. Symonds:** I’m meeting in New Brunswick on June 13 with the other groups to make a push from there and take a stand to ask for more. We just found out recently that it was five, so we’re going to push for more.

**La sénatrice Bovey :** Merci à vous trois. J’ai beaucoup aimé entendre vos perspectives et vos points de vue. J’ai une seule question, et elle s’adresse à chacun de nos témoins, si vous le permettez.

Lors de son témoignage devant le Comité permanent des finances de la Chambre des communes en février 2022, un représentant d’Emploi et Développement social Canada a affirmé que les résultats du projet pilote fournissant des semaines de prestations supplémentaires à des travailleurs saisonniers admissibles, dont les paramètres sont reproduits dans la Loi sur l’assurance-emploi et modifiés dans le projet de loi C-19, feraient l’objet d’une « analyse des résultats, et qu’une évaluation serait faite par le ministère et serait présentée plus tard en 2022 ». Je serais très intéressée de savoir, de la part de vous tous, si vos organisations ont été consultées dans le cadre de l’élaboration de ces amendements et de l’évaluation du projet pilote. J’aimerais connaître certains de vos commentaires. J’attends vos réponses avec impatience.

**Mme MacEwen :** Oui, le Syndicat canadien de la fonction publique a pris part à des consultations, et nous sommes en faveur de l’élargissement de ce projet pilote. Disons qu’il y a des emplois saisonniers, pas des travailleurs saisonniers. Dans ces domaines, il y a des travailleurs qui se retrouvent tout simplement sans revenu entre l’expiration de leur assurance-emploi et l’apparition de nouveaux emplois. Je ne crois pas que le projet pilote de l’assurance-emploi réglera ce problème; ce sera le développement économique régional qui aidera à créer plus d’emplois dans ces régions.

**M. Guénette :** Je ne me souviens pas que la FCEI ait été consultée pour cela précisément. Nous avons participé à de nombreuses tables rondes et consultations sur l’assurance-emploi, mais je ne me souviens pas de celle-là en particulier.

**Mme Symonds :** Oui, j’ai participé aux consultations avec Emploi et Développement social Canada et rencontré les représentants d’autres provinces, par exemple, le Nouveau-Brunswick. Nous faisons tous partie de l’alliance. Nous avons demandé 15 semaines dans le cadre du projet pilote, puis nous avons appris qu’il était revenu à cinq. Nous avons été un peu déçus, mais nous espérions toujours que, avec la réforme, lorsque les gens présentent une demande d’assurance-emploi à la fin de leur emploi saisonnier, ils obtiendraient plus de 14 semaines.

**La sénatrice Bovey :** J’aimerais poursuivre sur ce point, madame Symonds. Avez-vous eu l’occasion de revenir en arrière et de demander pourquoi 5 au lieu de 15 et de faire pression pour obtenir les 15?

**Mme Symonds :** Je rencontrerai le 13 juin au Nouveau-Brunswick les autres groupes pour faire pression et prendre position pour en demander plus. Nous venons d’apprendre récemment qu’il s’agissait de cinq, alors nous ferons pression pour en obtenir davantage.

**Senator Poirier:** Thank you to all the witnesses for being here.

I'm going to follow on the question with Ms. Symonds. I know you're a voice for the EI region for seasonal workers, especially with the black hole problem. Being from the east coast of New Brunswick, where there are a lot of coastal areas and fish plants, I absolutely understand the concerns and the problems that the black hole can create for our families. I know you said you have met and you have other meetings coming. When you said they offered five weeks, is this five weeks over and above what you've had before, or is this the same five weeks that's been repeated for the last while?

**Ms. Symonds:** This is the same five weeks that has been repeated time after time.

**Senator Poirier:** In all the consultation that you've had or the meetings that you've had, at this point there has never been an increase to make them understand that the five weeks is not sufficient to meet that gap?

**Ms. Symonds:** No.

**Senator Poirier:** I have another question for Mr. Guénette. I'm going to read in English first, and then I'll try to translate my notes in French for you after. Your organization shared a press release following the budget being made official. It said:

At a time when many small firms are struggling to make payroll, the budget confirms workers and employers will see another significant increase in both Employment Insurance (EI) and CPP/QPP premiums. And with potentially costly changes planned for the EI system, small firms are rightly worried about many years of payroll tax hikes ahead.

*[Translation]*

Part of that statement came to mind. It is the potential cost of employment insurance plans to small firms that are concerned about their future impact. Could you please tell us more about the impacts on the companies that are aware of it and on the future of SMEs?

**Mr. Guénette:** The last two years have of course been very difficult financially for many SMEs, whether they are federally or provincially regulated. A great many firms have had difficulties. CPP contributions continued to increase despite the pandemic. In some provinces, the carbon tax continued to increase despite the pandemic. The excise tax on alcohol

**La sénatrice Poirier :** Merci à tous les témoins d'être ici.

Je vais poursuivre dans cette voie avec Mme Symonds. Je sais que vous êtes une porte-parole de la région de l'assurance-emploi pour les travailleurs saisonniers, surtout en ce qui concerne le problème du trou noir. Étant originaire de la Côte est du Nouveau-Brunswick, où il y a beaucoup de régions côtières et d'usines de transformation du poisson, je comprends parfaitement les préoccupations et les problèmes que le trou noir peut créer pour nos familles. Je sais que vous avez dit que vous vous êtes rencontrés et que vous avez d'autres réunions qui s'en viennent. Lorsque vous avez dit qu'ils ont offert cinq semaines, s'agit-il de cinq semaines en plus de ce que vous aviez auparavant, ou s'agit-il des cinq mêmes semaines qui se répètent depuis un certain temps?

**Mme Symonds :** Ce sont les cinq mêmes semaines qui ont été répétées à maintes reprises.

**La sénatrice Poirier :** Dans toutes les consultations ou les réunions que vous avez eues, à ce stade, il n'y a jamais eu d'augmentation pour leur faire comprendre que les cinq semaines ne suffisent pas pour combler cet écart?

**Mme Symonds :** Non.

**La sénatrice Poirier :** J'ai une autre question pour M. Guénette. Je vais lire l'anglais en premier, puis j'essaierai de traduire mes notes en français pour vous par la suite. Votre organisation a diffusé un communiqué de presse à la suite de l'annonce officielle du budget. Il disait ceci :

À un moment où de nombreuses petites entreprises ont du mal à payer les salaires, le budget confirme que les travailleurs et les employeurs verront une fois de plus les cotisations à l'assurance-emploi (AE) et au RPC/RRQ augmenter. Et comme des changements potentiellement coûteux sont prévus pour le régime d'assurance-emploi, les petites entreprises s'inquiètent à juste titre des nombreuses années de hausse des charges sociales à venir.

*[Français]*

Il y a une partie de ce discours qui m'est venu à l'esprit. C'est le coût potentiel des plans de l'assurance-emploi pour les petites entreprises qui s'inquiètent des impacts pour les années futures. Pourriez-vous nous en dire davantage sur les impacts qu'il y aura sur les entreprises qui sont au courant et sur l'avenir des petites et moyennes entreprises?

**M. Guénette :** Évidemment, les deux dernières années ont été très difficiles d'un point de vue financier pour un très grand nombre de PME, qu'elles soient réglementées par le gouvernement fédéral ou par les provinces. Un très grand nombre d'entreprises ont éprouvé beaucoup de difficultés. Les cotisations au Régime de pensions du Canada ont continué

continued to increase despite the pandemic. The government froze employment insurance contributions, but they will start increasing again next year. Now we are talking about saddling employers with 10 days of paid leave that they will likely be responsible for.

So the tax burden on SMEs keeps increasing, at a time when they are having a lot of trouble generating the revenues they need to be profitable. The Canadian Federation of Independent Business is very worried about the future for a large number of firms. One in six firms is presently at risk of closing. So the best thing to do now and in the months ahead is to ensure the recovery of our SMEs that have been affected by the pandemic, and to have discussions about other public policies. Right now, the extra days to be covered by firms are coming at the worst time possible.

**Senator Poirier:** Was your organization consulted? Were you consulted to share your concerns about the impact of these measures on SMEs and about the future of employment insurance programs?

**Mr. Guénette:** Yes.

**Senator Poirier:** Thank you.

[English]

**Senator Patterson:** Thank you to the witnesses.

Division 29 specifies that the provisions on medical leave of absence with pay will come into force on a day fixed by order of the Governor-in-Council but no later than December 1, 2022. Yet, in December 2021, the Minister of Labour advocated for a quick adoption of Bill C-3, stating that it was urgent to adopt paid medical leave due to the pandemic.

Perhaps this question would be addressed to Ms. MacEwen. What are the implications of this coming-into-force date as late as December 1, 2022, for federally regulated private-sector employees hoping to benefit from paid medical leave, and do you think that timeline is appropriate?

**Ms. MacEwen:** I would certainly say it has not been fast. It has been very slow considering we've been in a pandemic for over two years. So yes, I am definitely disappointed at how slowly the government has moved on this. Paid sick leave is something that was urgent before the pandemic. It absolutely became critical throughout the pandemic, and it will remain so. We are glad they are continuing to move forward on it, but it has definitely been delayed, from our perspective.

d'augmenter malgré la pandémie. Dans certaines provinces, la taxe carbone a continué d'augmenter malgré la pandémie. La taxe d'accise sur l'alcool a continué d'augmenter malgré la pandémie. Le gouvernement a gelé les cotisations à l'assurance-emploi, mais elles vont recommencer à augmenter l'année prochaine. On parle de mettre sur le dos des employeurs 10 jours de congé payé qu'ils devront vraisemblablement assumer.

La charge fiscale que doivent assumer les PME continue donc d'augmenter, et ce, à un moment où elles ont beaucoup de difficulté à générer les revenus dont elles ont besoin pour être rentables. La Fédération canadienne de l'entreprise indépendante est très inquiète de l'avenir d'un très grand nombre d'entreprises. Une entreprise sur six est présentement à risque de fermer. Donc, la meilleure chose à faire, pour le moment et les mois à venir, c'est de s'assurer de la relance de nos PME qui ont été touchées par la pandémie, puis d'avoir des conversations sur d'autres politiques publiques. En ce moment, les journées additionnelles assumées par les entreprises arrivent au pire moment possible.

**La sénatrice Poirier :** Est-ce que votre organisation a été consultée? Avez-vous été consultés pour partager vos inquiétudes sur l'impact de ces mesures sur les petites et moyennes entreprises et sur l'avenir des programmes d'assurance-emploi?

**Mr. Guénette :** Oui.

**La sénatrice Poirier :** Merci.

[Traduction]

**Le sénateur Patterson :** Je remercie les témoins.

La section 29 précise que l'entrée en vigueur des dispositions portant sur les congés payés pour raisons médicales se fera à une date fixée par décret, mais au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre 2022. Or, en décembre 2021, le ministre du Travail avait plaidé pour une adoption rapide du projet de loi C-3, disant qu'il était urgent d'adopter le congé payé pour raisons médicales compte tenu de la pandémie.

Peut-être que cette question s'adresserait à Mme MacEwen. Quelles sont les répercussions de cette date d'entrée en vigueur au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre 2022 pour les employés du secteur privé sous réglementation fédérale qui attendent de pouvoir bénéficier de congé payé pour raisons médicales, et croyez-vous que cet échéancier soit approprié?

**Mme MacEwen :** Je dirais certainement que cela n'a pas été rapide. L'adoption a été très lente si l'on considère que nous sommes en situation de pandémie depuis plus de deux ans. Donc oui, je suis définitivement déçue de la lenteur avec laquelle le gouvernement a agi dans ce dossier. Le congé de maladie payé est une chose qui était urgente avant la pandémie. Il est devenu absolument critique tout au long de la pandémie, et il le restera. Nous sommes heureux que le gouvernement continue d'aller de

The benefit to workers, to their productivity, to clients of businesses — the research shows it's actually businesses that benefit the most from their workers having paid sick leave. I understand it's difficult to fill shifts when you have a small business, but overall it's good for the economy, good for workers and good for keeping our flu season low, let alone COVID.

**Senator Patterson:** Thank you.

Division 29 would allow the government to create a parallel system for employers with at least 100 employees for whom the provisions on paid medical leave would not yet apply. Ms. MacEwen, you spoke to your concern that this clause is still there. I'm assuming that you may not think this parallel program for small employers is justified. In your opinion, should a time limit be established for its repeal?

**Ms. MacEwen:** For the appeal of that clause? I feel like —

**Senator Patterson:** Repeal, for it to be no longer there. You said you were concerned it's still there.

**Ms. MacEwen:** I am concerned it's still there. I think it should be removed. If the government has no plans to use it, I'm confused as to why it is there. It seems to serve no purpose other than to confuse the issue. Yes, we agree it should definitely be removed.

**Senator Patterson:** Thank you for that.

[Translation]

**Senator Petitclerc:** Thank you to our witnesses. I have two quick questions, one for Mr. Guénette and one for Ms. MacEwan, if I have enough time. I am trying to quantify everything we have learned and everything we have heard. Mr. Guénette, you gave testimony during the review of Bill C-3. At that time, you also talked about certain risks and the burden of the additional costs, as you mentioned in your answer to Senator Poirier today. My question is this: can those costs be quantified? Have steps been taken, have projections been made about the potential cost, especially paid leave?

**Mr. Guénette:** I do not have any figures to share with you today. One of the reasons for this is that the situation varies tremendously from one firm to another. A smaller firm is in a

l'avant, mais, de notre point de vue, il a assurément pris du retard.

Les avantages pour les travailleurs, pour leur productivité, pour les clients des entreprises... les recherches montrent que ce sont en fait les entreprises qui bénéficient le plus du fait que leurs travailleurs aient des congés de maladie payés. Je comprends qu'il est difficile de combler l'écart de travail quand on a une petite entreprise, mais dans l'ensemble, c'est bon pour l'économie, bon pour les travailleurs et bon pour maintenir notre saison de grippe à un bas niveau, sans parler de la COVID.

**Le sénateur Patterson :** Merci.

La section 29 permettrait au gouvernement de créer un système parallèle pour les employeurs de moins de 100 employés auxquels les dispositions sur le congé payé pour raisons médicales ne s'appliqueraient pas pour l'instant. Madame MacEwen, vous avez parlé de votre préoccupation que cette disposition existe toujours. Je présume que vous ne pensez peut-être pas que ce programme parallèle pour les petits employeurs soit justifié. Selon vous, un délai maximal devrait-il être fixé pour son abrogation?

**Mme MacEwen :** Pour l'appel de cette disposition? J'ai l'impression...

**Le sénateur Patterson :** L'abrogation, pour qu'elle n'existe plus. Vous avez dit que vous étiez préoccupée par le fait qu'elle existe toujours.

**Mme MacEwen :** Je me préoccupe par le fait qu'elle existe toujours. Je pense qu'elle devrait être supprimée. Si le gouvernement ne prévoit pas l'utiliser, je ne comprends pas pourquoi elle est toujours là. Elle semble ne servir qu'à rien d'autre qu'à semer la confusion. Oui, nous sommes d'accord pour dire qu'elle devrait être supprimée.

**Le sénateur Patterson :** Merci pour cela.

[Français]

**La sénatrice Petitclerc :** Merci à nos témoins. J'aurais deux courtes questions, une pour M. Guénette et une pour Mme MacEwan, si j'ai assez de temps. J'essaie de quantifier un peu tout ce qu'on a appris et tout ce qu'on entend. Monsieur Guénette, on vous a déjà entendu lors de l'étude du projet de loi C-3. À ce moment-là, vous aviez aussi parlé de certains risques et d'un certain fardeau lié aux coûts additionnels, comme vous l'avez fait en répondant à la sénatrice Poirier aujourd'hui. Je me demandais ceci : est-ce que ces coûts sont quantifiables? Est-ce qu'on a fait l'exercice, et est-ce qu'on a essayé de faire certaines projections sur ce que cela peut représenter, en particulier sur le plan des congés payés?

**M. Guénette :** Je n'ai pas de chiffres à vous transmettre aujourd'hui. L'une des raisons de cela, c'est que la situation varie énormément d'une entreprise à l'autre. Une plus petite

very different position from a larger one. The salaries are different and there are all kinds of reasons why I do not have any figures for you. When we ask our members that question though, and ask what barriers are preventing them from implementing those additional days of leave, 53% of our members said that it costs too much.

The costs include the salary paid and the lost productivity. They also include the difficulty finding someone to replace a worker who is on sick leave. For smaller firms, the problem is having staff available to replace someone on sick leave. It is a question of the costs and all the related management difficulties.

**Senator Petitclerc:** Thank you very much, Mr. Guénette. I am trying to get a clear picture of what is involved, but I can certainly understand that it is difficult.

I would like to ask Ms. MacEwan the same question. What would be the impact of five days of paid leave instead of three, as set out in Division 29, for companies with fewer than 100 employees? Can you quantify what that would mean in terms of profits, attendance, productivity and absenteeism? Can we get an idea of what it might amount to?

*[English]*

**Ms. MacEwen:** Absolutely. I can send them to the committee afterwards.

There are economic studies of this, and it makes sense if you think about it. If someone shows up to work sick, they are not as productive as they would be if they were not sick. If someone shows up to work sick, they are likely to infect other people in the workplace or clients that they are interacting with. That cost has been quantified in economic studies. Even if the leave were unpaid and that person were sick, or if they were sick enough that they could not work at all, you would have to replace them.

Paid sick leave is actually to incentivize workers to take that leave so that they do not infect others, which is good for the workplace, but also to maintain them as workers. It is a retention strategy. Employers are telling us that they are having trouble keeping workers. Well, if you cannot give them these types of benefits, such as sick leave, and make sure that they are able to stay home when they are sick or when their child is sick, then you are going to have a harder time keeping those workers in place.

entreprise vit une situation bien différente qu'une plus grande entreprise. Les salaires sont différents et il y a toutes sortes de choses qui expliquent que je n'ai pas de chiffres à vous donner. Toutefois, quand nous posons la question à nos membres et que nous leur demandons quelles sont les barrières qui les empêchent de mettre en place ces journées de congé additionnelles, 53 % de nos membres disent que les coûts de cette mesure sont trop élevés.

Donc, il s'agit de coûts en matière de salaire payé et de perte de productivité. Il s'agit également de tout ce qui a trait à la difficulté de trouver des gens pour remplacer le travailleur qui est en congé de maladie. Pour les plus petites entreprises, la difficulté, c'est d'avoir du personnel disponible pour remplacer un travailleur en congé. Ce sont à la fois les coûts et les difficultés de gestion que tout cela engendre.

**La sénatrice Petitclerc :** Merci beaucoup, monsieur Guénette. J'essaie d'avoir un portrait juste de ce que cela représente, mais je comprends très bien que ce soit difficile.

J'aimerais poser le même genre de question à Mme MacEwan. Qu'est-ce que cela représente si on a, comme la section 29 le propose, cinq jours de congé payé au lieu de trois jours, si cela touche les entreprises comptant moins de 100 personnes? Êtes-vous en mesure de quantifier ce que cela représente pour ce qui est des gains, des présences, de la productivité et de l'absentéisme? Peut-on dresser un portrait de ce que cela pourrait représenter?

*[Traduction]*

**Mme MacEwen :** Absolument. Je peux les envoyer au comité par la suite.

Il existe des études économiques à ce sujet, et c'est logique si vous y réfléchissez. Si une personne se présente au travail malade, elle n'est pas aussi productive qu'elle le serait si elle n'était pas malade. Si une personne se présente au travail malade, elle est susceptible d'infecter d'autres personnes dans le lieu de travail ou des clients avec qui elle interagit. Ce coût a été quantifié dans des études économiques. Même si le congé n'était pas payé et que cette personne était malade, ou si elle était suffisamment malade, ou si elle était suffisamment malade pour ne pas pouvoir travailler du tout, il faudrait la remplacer.

Le congé de maladie payé a en fait pour but d'inciter les travailleurs à prendre ce congé afin qu'ils ne contaminent les autres, ce qui est bon pour le lieu de travail, mais aussi pour les maintenir en tant que travailleurs. Il s'agit d'une stratégie de rétention. Les employeurs nous disent qu'ils ont du mal à garder des travailleurs. Eh bien, si vous ne pouvez pas leur donner ces types d'avantages, comme les congés de maladie, et faire en sorte qu'ils puissent rester à la maison lorsqu'ils sont malades ou que leur enfant est malade, alors vous avez plus de mal à garder ces travailleurs en place.

Yes, I can send those economic studies to the committee afterwards.

[*Translation*]

**Senator Petitclerc:** Thank you very much.

[*English*]

**Senator Lankin:** Thank you to the witness. It is appreciated.

Mr. Guénette, my first question is for you. You just talked about the ability of small businesses to replace people and how difficult that was. I'm struggling with this. If somebody is sick and they are off work, whether they are paid or not, it seems to me that there is a person not there that would have to be replaced. How is that an argument to suggest that we should not support this provision for paid sick leave?

**Mr. Guénette:** Right now, 55% of small businesses in Canada are facing labour shortages, meaning that they do not have the staff that they need at the moment to go about their business as much as they would like. It is more than one-in-two small businesses in Canada currently having a labour shortage issue in the workplace. As well, 16% of small businesses are impacted by shortages of labour of their clients or suppliers. There are a large number of businesses affected by shortages of labour.

**Senator Lankin:** I'm sorry, Mr. Guénette, I do not mean to interrupt but we have such little time. That is a huge issue for small businesses. I get it. Whether a person is paid when they are off sick or not being paid if they are off sick, if they are off sick, the shortage issue is still there. I do not understand the strength of the argument that you are making with regard to this paid medical leave.

**Mr. Guénette:** We are concerned about the cost of 10 paid sick days. As I said in my introductory remarks, many businesses are already feeling the heat because of COVID. Many had to take on debt because of COVID, and 60% of small businesses are not back at usual sales levels. Adding those costs onto the shoulder of small businesses at the moment would be, for many of them, a cost that would be very difficult to bear. It is the cost of that program that is one of the main concerns that we have.

**Senator Lankin:** Thank you.

My next question is to Ms. MacEwen. Welcome back. It is very nice to see you. I generally understand the points that you have made, and I have read the economic studies that speak to

Oui, je peux envoyer ces études économiques au comité par la suite.

[*Français*]

**La sénatrice Petitclerc :** Merci beaucoup.

[*Traduction*]

**La sénatrice Lankin :** Je remercie le témoin. Je vous en suis reconnaissante.

Monsieur Guénette, ma première question s'adresse à vous. Vous venez de parler de la capacité des petites entreprises de remplacer des gens et de la difficulté associée à cela. J'ai du mal à comprendre ceci. Si quelqu'un est malade et qu'il est en congé, que celui-ci soit ou non rémunéré, il me semble qu'il y a une personne absente qui devrait être remplacée. En quoi est-ce un argument pour laisser entendre que nous ne devrions pas appuyer cette disposition relative aux congés de maladie payés?

**M. Guénette :** En ce moment, 55 % des petites entreprises au Canada font face à des pénuries de main-d'œuvre, c'est-à-dire qu'elles n'ont pas le personnel dont elles ont besoin à l'heure actuelle pour vaquer à leurs occupations autant qu'elles le voudraient. C'est plus d'une petite entreprise sur deux au Canada qui connaît actuellement un problème de pénurie de main-d'œuvre. De plus, 16 % des petites entreprises sont touchées par les pénuries de main-d'œuvre de leurs clients ou de leurs fournisseurs. Un grand nombre d'entreprises sont touchées par les pénuries de main-d'œuvre.

**La sénatrice Lankin :** Je suis désolée, monsieur Guénette, je ne veux pas vous interrompre, mais nous avons si peu de temps. C'est un énorme problème pour les petites entreprises, je le comprends. Qu'une personne soit payée ou non lorsqu'elle est en congé de maladie, si elle est en congé de maladie, le problème de pénurie est toujours là. Je ne comprends pas la force de l'argument que vous avancez en ce qui concerne ce congé de maladie payé.

**M. Guénette :** Nous sommes préoccupés par le coût de 10 jours de congés de maladie payés. Comme je l'ai dit dans ma déclaration liminaire, de nombreuses entreprises ressentent déjà des pressions en raison de la COVID. Un grand nombre d'entre elles ont dû s'endetter en raison de la COVID et 60 % des petites entreprises n'ont toujours pas retrouvé leur niveau normal de ventes. Ajouter ces coûts aux épaules des petites entreprises en ce moment serait, pour nombre d'entre elles, un coût très difficile à assumer. C'est le coût de ce programme qui est l'une des principales préoccupations que nous avons.

**La sénatrice Lankin :** Merci.

Ma prochaine question s'adresse à Mme MacEwen. Je vous souhaite à nouveau la bienvenue. Je suis très heureuse de vous voir. Je comprends généralement les points que vous avez

the increases in productivity and the economic benefit to employers.

You spoke about the majority of employees who are in small businesses, or lower-paid jobs in small businesses and/or more precarious employment are people who have the greatest need and who have the least access to paid sick leave. I wonder if you have any statistics about who we are talking about in the workforce. For example, some of the GBA+ analysis might give us some intersectional analysis of this. I wonder if you have any numbers on that you could present to us so that we know who is being impacted now by not having access and who we would be reaching out to and being more inclusive of the workforce.

soulevés, et j'ai lu les études économiques qui traitent des augmentations de la productivité et des avantages économiques pour les employeurs.

Vous avez dit que la majorité des employés dans les petites entreprises, ou dans des emplois moins bien rémunérés dans les petites entreprises ou des emplois plus précaires, sont les personnes qui ont le plus besoin des congés de maladie payés et qui y ont le moins accès. Je me demande si vous avez des statistiques sur les personnes dont nous parlons dans la population active. Par exemple, une partie de l'analyse de l'ACS + pourrait nous donner une analyse intersectionnelle à ce sujet. Je me demande si vous avez des chiffres à ce sujet que vous pourriez nous présenter afin que nous sachions qui est touché actuellement par le fait de ne pas avoir accès et à qui nous pourrions tendre la main afin de les inclure davantage dans la main-d'œuvre.

**Ms. MacEwen:** Absolutely. Thank you.

What we do know is that it is more often women. It is more often Black and racialized women in these various jobs, and in the transportation sector it is more often rationalized men. Unfortunately, we do not have hard facts on those. We should be getting some from the census release in September. We have started to get better data in the Labour Force Survey. They've started to ask an employment equity question in the Labour Force Survey, so we should be getting better data coming out of that, especially in terms of wages, part-time status, hours worked and that type of thing. We should, in the future, be able to answer that question better.

**Mme MacEwen :** Absolument. Merci.

Ce que nous savons, c'est que ce sont plus souvent des femmes. Ce sont le plus souvent les femmes noires et racisées qui occupent ces divers emplois, et dans le secteur des transports, ce sont plus souvent les hommes racisés. Malheureusement, nous n'avons pas de données concrètes à ce sujet. Nous devrions en obtenir au moment de la publication du recensement en septembre. Nous avons commencé à obtenir de meilleures données dans l'Enquête sur la population active. On a commencé à poser une question sur l'équité en matière d'emploi dans l'Enquête sur la population active, de sorte que nous devrions obtenir de meilleures données, surtout en ce qui concerne les salaires, le statut de travailleur à temps partiel, les heures travaillées et ce type de choses. Nous devrions, dans l'avenir, être en mesure de mieux répondre à cette question.

**Senator Lankin:** Do you have any data now that talks about the increase in the trend of workers working without paid medical leave? For example, we know that there is an increase in precarity. One of the things that the committee is looking at potentially is a study around the gig workers employment or changes in employment. Do you have data on that? Is this a growing trend that we're addressing with this, or is it a stable portion of the workforce?

**La sénatrice Lankin :** Avez-vous maintenant des données qui parlent de l'augmentation de la tendance des travailleurs à travailler sans congés de maladie payés? Par exemple, nous savons qu'il y a une augmentation de la précarité. L'une des choses que le comité envisage potentiellement est une étude de l'emploi des travailleurs à la demande ou des changements dans l'emploi. Avez-vous des données à ce sujet? S'agit-il d'une tendance croissante à laquelle nous répondons ou d'une partie stable de la main-d'œuvre?

**Ms. MacEwen:** We do not have good numbers on that. We do have the Canadian Community Health Survey. Sometimes universities like McMaster do their own surveys. There was a survey in southwest Ontario on the precarity of work. We do know that there is —

**Mme MacEwen :** Nous n'avons pas de bons chiffres à ce sujet. Nous avons l'Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes. Parfois, des universités comme McMaster mènent leurs propres enquêtes. Il y a eu une enquête dans le sud-ouest de l'Ontario sur la précarité du travail. Nous savons qu'il y a...

**The Chair:** We do have to move on.

**La présidente :** Nous devons passer à autre chose.

**Senator Kutcher:** My questions are to Ms. Symonds, but I would like to thank all of the witnesses for sharing your perspectives with us today.

**Le sénateur Kutcher :** Mes questions s'adressent à Mme Symonds, mais j'aimerais remercier tous les témoins de nous avoir fait part de leurs points de vue aujourd'hui.

Ms. Symonds, the five weeks that my colleague Senator Poirier and you discussed earlier is part of a pilot project on EI modernization that ends in October of 2023. In addition to increasing the 5 weeks to 15 weeks that you have already shared with us, are there any other measures that need to be taken by the government to support workers holding seasonal jobs?

**Ms. Symonds:** Yes. If someone makes \$10,000, they use 21 as the divisor and they get 55% of their earnings. Eventually, what it works out to is they would get \$263 a week with income tax not taken out. The big thing is the divisor. Best weeks is what hurts us, and the length of that you can draw employment insurance. It starts out at 14 weeks with 420 hours, which ends in September.

What is coming, I have no clue. I have not heard a lot yet. I speak to the Commissioner for Workers, Pierre Laliberté, and he is fighting for us. He speaks up for us.

The main thing is the divisor and the length of time, because there are seasonal industries all around the coast when you come up this end. I had to drive an hour for this headset. Walmart is an hour away. We're in a beautiful place, but as far as industry goes, there is not a lot of diversity. It is seafood.

**Senator Kutcher:** I know your area. Thank you very much for making that incredible effort to drive that long way to get that headset. We really appreciate it.

Could I ask you a rather poignant question? What is going to happen to those five weeks after October 2023?

**Ms. Symonds:** After 2023, I don't know what will be put in place, what is coming, like this EI reform and the consultations that we have been in on. Something is supposed to be coming in, in September. We hope that it is an answer.

When I got into this three years ago, I was fighting for a zone change, because our zones went from five to three in the 1990s. That really hurt us. We're all the way down to almost in Halifax. It's too big of a zone. When you go up around towards Digby, it's all seafood. There are no other jobs. You try to tell them this. There is Sobeys, part time, but there are no big industries. We have a cannery being built in my little town of Clark's Harbour, another 100 seasonal jobs coming.

**Senator Kutcher:** Thank you very much.

Madame Symonds, les cinq semaines dont ma collègue la sénatrice Poirier et vous avez discuté plus tôt font partie d'un projet pilote sur la modernisation de l'assurance-emploi qui se termine en octobre 2023. En plus de l'augmentation des 5 semaines à 15 semaines dont vous nous avez déjà fait part, y a-t-il d'autres mesures qui doivent être prises par le gouvernement pour soutenir les travailleurs qui occupent des emplois saisonniers?

**Mme Symonds :** Oui. Si quelqu'un gagne 10 000 \$ par année, il utilise 21 comme dénominateur et obtient 55 % de ses gains. En fin de compte, cela revient à 263 \$ par semaine, sans déduction de l'impôt sur le revenu. L'important, c'est le dénominateur. Les meilleures semaines sont ce qui nous fait mal, et la durée pendant laquelle vous pourrez toucher l'assurance-emploi. Cela commence à 14 semaines avec 420 heures, ce qui se termine en septembre.

Ce qui s'en vient, j'en ai aucune idée. Je n'en ai pas encore entendu beaucoup parler. Je parle au commissaire des travailleurs et travailleuses, Pierre Laliberté, et il se bat pour nous. Il parle en notre faveur.

La principale chose, c'est le dénominateur et la durée, parce qu'il y a les industries saisonnières tout autour de la côte quand vous arrivez par ici. J'ai dû conduire une heure pour ce casque. Walmart se trouve à une heure d'ici. Nous sommes dans un endroit magnifique, mais en ce qui concerne l'industrie, il n'y a pas beaucoup de diversité. Ce sont les fruits de mer.

**Le sénateur Kutcher :** Je connais votre région. Merci beaucoup d'avoir fait cet incroyable effort de parcourir tout ce chemin pour obtenir ce casque. Nous vous en sommes très reconnaissants.

Puis-je vous poser une question plutôt poignante? Qu'adviendra-t-il de ces cinq semaines après octobre 2023?

**Mme Symonds :** Après 2023, je ne sais pas ce qui sera mis en place, ce qui s'en vient, comme cette réforme de l'assurance-emploi et les consultations auxquelles nous avons participé. Quelque chose est censé arriver en septembre. Nous espérons que ce sera une réponse.

Lorsque je me suis lancée dans cette aventure il y a trois ans, je me battais pour un changement de zone, parce que nos zones sont passées de cinq à trois dans les années 1990. Cela nous a vraiment fait mal. Nous sommes presque rendus à Halifax. C'est une zone trop grande. Quand vous montez vers Digby, il n'y a que des fruits de mer. Il n'y a pas d'autres emplois. Essayez de leur dire ça. Il y a une Sobeys, à temps partiel, mais il n'y a pas de grandes industries. Nous avons une conserverie en cours de construction dans ma petite ville de Clark's Harbour, soit une centaine d'autres emplois saisonniers à venir.

**Le sénateur Kutcher :** Merci beaucoup.

**Senator Cordy:** Ms. Symonds, thank you. I'm also from Nova Scotia, from Dartmouth. Thank you for reminding us that when you are from a rural area, nothing is ever easy, and you have to drive for an hour to get a headset to be able to speak with us. Thank you very much for doing that.

I have to tell you that I can remember listening to a previous witness at the Social Affairs Committee who said that we'll stop having seasonal workers when we stop having seasons, and since that is unlikely to happen, we are going to have seasonal workers for a long time.

I am wondering if you are consulted regularly. I gather that you are part of a group, certainly from New Brunswick. Are you consulted regularly by provincial and federal governments about the types of changes that should be made to make life easier, considering that we do have seasons and so we are going to have seasonal workers?

**Ms. Symonds:** Consulted, no. I have a lot of conversations with the commissioner and with Danny Cavanagh, President of the Nova Scotia Federation of Labour. The unions are all backing us. They sent letters in favour. They always say that seasonal industries create seasonal jobs, which is true. So, no, the consultations are through the commissioner. That is how we get our voice heard.

**Senator Cordy:** Thank you. At least you told your story today, which is positive.

Mr. Guénette, you spoke about the government saying that there would be specific things to help SMEs, and I believe that would be in regard to paid sick days. Have any of these negotiations or discussions started with the government? The government said that there would be specific things. Have they come forward with any specific things for small- and medium-sized businesses?

**Mr. Guénette:** It is the minister himself who, when the bill was introduced and received Royal Assent, said that he would be looking at this bill through the small business lens. We participated in the consultation around Bill C-3, and we submitted our recommendation through this consultation process. We met virtually with the minister, and we shared with him our recommendation and some of our views on this bill. So, yes, we have been a part of the consultation process around this bill, and we will continue to do so to make sure that the voice of small businesses is heard throughout the consultation process.

**La sénatrice Cordy :** Madame Symonds, je vous remercie. Je viens aussi de la Nouvelle-Écosse, de Dartmouth. Merci de nous rappeler que, lorsque vous venez d'une région rurale, rien n'est jamais facile, et que vous devez faire une heure de route pour obtenir un casque d'écoute afin de pouvoir nous parler. Merci beaucoup d'avoir fait cela.

Je dois vous dire que je me souviens d'avoir écouté un témoin précédent au Comité des affaires sociales qui a dit que nous cesserons d'avoir des travailleurs saisonniers lorsque nous cesserons d'avoir des saisons, et comme il est peu probable que cela se produise, nous allons avoir des travailleurs saisonniers pendant longtemps.

Je me demande si vous êtes consultée régulièrement. J'ai cru comprendre que vous faites partie d'un groupe, certainement du Nouveau-Brunswick. Êtes-vous consultée régulièrement par les gouvernements provinciaux et fédéral sur les types de changements qui devraient être apportés pour faciliter la vie, étant donné que nous avons des saisons et que nous allons donc avoir longtemps des travailleurs saisonniers?

**Mme Symonds :** Consultés, non. J'ai beaucoup de conversations avec le commissaire et avec Danny Cavanagh, président de la Fédération du travail de la Nouvelle-Écosse. Les syndicats nous soutiennent tous. Ils envoient des lettres en notre faveur. Ils disent toujours que les industries saisonnières créent des emplois saisonniers, ce qui est vrai. Donc, non, les consultations se font par l'entremise du commissaire. C'est ainsi que nous faisons entendre notre voix.

**La sénatrice Cordy :** Merci. Au moins, vous avez raconté votre histoire aujourd'hui, ce qui est positif.

Monsieur Guénette, vous avez parlé du gouvernement qui dit qu'il y aurait des choses particulières pour aider les PME, et je crois que l'on parle des jours de maladie payés. Ces négociations ou ces discussions ont-elles commencé avec le gouvernement? Le gouvernement a dit qu'il y aurait des mesures particulières. A-t-il proposé des mesures particulières pour les petites et moyennes entreprises?

**Mr. Guénette :** C'est le ministre lui-même qui, lorsque le projet de loi a été présenté et a reçu la sanction royale, a dit qu'il examinerait le projet de loi sous l'angle des petites entreprises. Nous avons participé à la consultation sur le projet de loi C-3 et avons présenté notre recommandation dans le cadre de ce processus de consultation. Nous avons rencontré virtuellement le ministre et lui avons fait part de notre recommandation et de certains de nos points de vue sur ce projet de loi. Donc, oui, nous avons fait partie du processus de consultation concernant le projet de loi et nous continuerons de le faire pour nous assurer

**Senator Cordy:** The number that you gave us of 55% of small businesses facing labour shortages is not surprising, but it is shocking to hear that the percentage is so high. There are certainly challenges in finding staff. It looks pretty serious if it is 55%. What can be done to help to alleviate that?

**Mr. Guénette:** Thank you.

The problem is very serious. Businesses are trying different things to attract and keep workers within their companies. Some have tried to raise wages. In fact, based on our survey, 82% of small businesses have raised wages in order to find solutions related to the shortage of labour. Other solutions are around automation. Some businesses are investing in automation. Another solution is to hire through the Temporary Foreign Worker Program, which is proving to be very useful for many businesses. Also, providing flexible hours and work arrangements with their employees is another solution that has proven to be successful in trying to cope with the current shortage of labour.

**Senator McPhedran:** Thank you to all of our witnesses.

My question is directed to Ms. MacEwen, please, and it is in reference to Division 29. If I heard you correctly, in your opening statement you made reference to a change in section 239, that there should be a clause added, the application section that addresses workplaces with fewer than 100 workers. Could tell us more about the kind of wording of an additional clause that you have in mind?

**Ms. MacEwen:** We wanted the clause removed that says that they can treat employers with fewer than 100 employees differently. There is a clause saying that they can delay implementation for that class of workers. If they are not planning on using it, why should it be there?

**Senator McPhedran:** Thank you very much.

**Senator Moodie:** I want to offer Ms. MacEwen the opportunity to finish off her comment. You were in the middle of speaking about the disaggregated data that is available in response to Senator Lankin's question. I want to give you the opportunity to finish your comment, if you would, please.

**Ms. MacEwen:** Thank you very much.

que la voix des petites entreprises est entendue tout au long du processus de consultation.

**La sénatrice Cordy :** Le chiffre que vous nous avez donné de 55 % des petites entreprises qui font face à des pénuries de main-d'œuvre n'est pas surprenant, mais il est choquant d'entendre que le pourcentage est si élevé. Il y a certainement des défis à relever pour trouver du personnel. Si le pourcentage est de 55 %, cela semble assez grave. Que peut-on faire pour aider à atténuer cette situation?

**M. Guénette :** Merci.

Le problème est très grave. Les entreprises essaient différentes choses pour attirer et garder les travailleurs en leur sein. Certaines ont essayé d'augmenter les salaires. En fait, d'après notre enquête, 82 % des petites entreprises ont augmenté les salaires afin de trouver des solutions liées à la pénurie de main-d'œuvre. D'autres solutions concernent l'automatisation. Certaines entreprises investissent dans l'automatisation. Une autre solution consiste à embaucher des travailleurs par l'intermédiaire du Programme des travailleurs étrangers temporaires, qui se révèle très utile pour de nombreuses entreprises. De plus, le fait d'offrir des modalités de travail et des heures flexibles à leurs employés est une autre solution qui s'est révélée efficace pour tenter de faire face à la pénurie actuelle de main-d'œuvre.

**La sénatrice McPhedran :** Merci à tous nos témoins.

Ma question s'adresse à Mme MacEwen, s'il vous plaît, et elle concerne la section 29. Si je vous ai bien comprise, dans votre déclaration liminaire, vous avez fait référence à un changement de l'article 239, à savoir l'ajout d'une disposition, la section d'application qui concerne les lieux de travail comptant moins de 100 travailleurs. Pourriez-vous nous en dire plus sur le type de libellé d'une disposition supplémentaire que vous avez à l'esprit?

**Mme MacEwen :** Nous voulions retirer la disposition qui dit qu'ils peuvent traiter différemment les employeurs ayant moins de 100 employés. C'est une disposition qui dit qu'ils peuvent retarder la mise en œuvre pour cette catégorie de travailleurs. S'ils n'ont pas l'intention de l'utiliser, pourquoi devrait-elle être là?

**La sénatrice McPhedran :** Merci beaucoup.

**La sénatrice Moodie :** Je veux offrir à Mme MacEwen l'occasion de terminer son commentaire. Vous étiez en train de parler des données désagrégées qui sont disponibles, en réponse à la question de la sénatrice Lankin. Je veux vous donner l'occasion de finir votre commentaire, si vous le voulez bien.

**Mme MacEwen :** Merci beaucoup.

We don't have good data on health care, on what provisions people have at work. We have it scattered, so we cannot tell over time if it is getting worse or not.

We know that there is more precarious work, more gig work and more own-account, self-employed workers. Those workers definitely do not have any benefits associated with them, and they are often misclassified. That is a huge group of workers that doesn't have those benefits. We need to do a better job of understanding who those workers are, because I suspect that we would find they are more often people with disabilities, racialized, Black and women.

**Senator Moodie:** Did you have any additional sources of information or data that you might want to comment on? You were mentioning academics, and then you were cut off.

**Ms. MacEwen:** Yes. McMaster University has done research. It's called PEPSO, Poverty and Employment Precarity in Southern Ontario. They have asked a number of questions to workers, and they did it over two periods.

I can send you that information. It is very good in terms of tracking precarious work in that specific area, and they asked questions about health care coverage and those types of benefits.

**The Chair:** Thank you. We look forward to receiving that information.

**Senator Dasko:** Mr. Guénette, I noted that you said that most of your members are not affected by this legislation. Although you do represent small business more widely, you said that very few of your members are actually affected by the paid sick leave provision.

My question really is as follows: Do the provinces, for example, look at the federal legislation and say, oh, we want to do that as well? Does that happen? Is that a concern? Or does it happen that the private sector on its own or members of companies in the private sector decide to follow what the federal government has done? I'm wondering what is the impact of what they have done on the vast majority of companies who operate under provincial jurisdiction at the provincial level.

Also, with respect to the provinces, we have an election tomorrow in Ontario, for example. Are any of the parties looking to what the federal government has put on the table? That is my question to you. Thank you.

**Mr. Guénette:** Thank you.

Nous n'avons pas de bonnes données sur les soins de santé, sur les dispositions que les gens ont au travail. Comme elles sont éparses, nous ne pouvons pas dire si la situation s'aggrave ou non au fil du temps.

Nous savons qu'il y a plus de travail précaire, plus de travail à la demande et plus de travailleurs indépendants à leur propre compte. Ces travailleurs ne bénéficient absolument d'aucun avantage social et sont souvent mal classés. C'est un énorme groupe de travailleurs qui ne bénéficie pas de ces avantages. Nous devons faire un meilleur travail pour comprendre qui sont ces travailleurs, car je soupçonne qu'il s'agit plus souvent de personnes handicapées, racisées, noires et de femmes.

**La sénatrice Moodie :** Aviez-vous d'autres sources d'information ou de données que vous voudriez commenter? Vous avez mentionné des universitaires, puis on vous a coupé la parole.

**Mme MacEwen :** Oui. L'Université McMaster a fait des recherches. Il s'agit du PEPSO, le Poverty and Employment Precarity in Southern Ontario. Ils ont posé un certain nombre de questions aux travailleurs, et ce, sur deux périodes.

Je peux vous faire parvenir ces renseignements. Ils sont très bons pour ce qui est du suivi du travail précaire dans cette région particulière, et ils ont posé des questions sur la couverture des soins de santé et ces types d'avantages.

**La présidente :** Merci. Nous avons hâte de recevoir ces renseignements.

**La sénatrice Dasko :** Monsieur Guénette, j'ai noté que vous avez dit que la plupart de vos membres ne sont pas touchés par ce projet de loi. Bien que vous représentiez les petites entreprises de façon plus large, vous avez dit que très peu de vos membres sont en réalité touchés par la disposition sur les congés de maladie payés.

Ma question est en fait la suivante : est-ce que les provinces, par exemple, examinent la législation fédérale et disent : « Oh, nous voulons faire la même chose »? Est-ce que cela se passe? Est-ce une préoccupation? Ou arrive-t-il que le secteur privé, de son propre chef ou par l'entremise de membres d'entreprises du secteur privé, décide de suivre ce que le gouvernement fédéral a fait? Je me demande quelles sont les répercussions de ce qu'il a fait sur la grande majorité des entreprises qui exercent des activités de compétence provinciale à l'échelon provincial.

De plus, en ce qui concerne les provinces, nous avons demain une élection en Ontario, par exemple. Est-ce que l'un des partis regarde ce que le gouvernement fédéral a mis sur la table? C'est la question que je vous pose. Merci.

**M. Guénette :** Merci.

First of all, when we ask our members what is their current sick day plan, almost a quarter of them say that their paid sick leave goes above and beyond provincial requirements. The rest say that they follow the paid sick leave that is in line with the requirements. Many of our members already have a sick days plan that is above and beyond what is required.

Obviously, there are provinces that are looking at adding paid sick days. We have seen this in British Columbia recently, where at first they said they would want to introduce ten paid sick days, but they introduced five paid sick days.

Obviously when the federal government introduces such a new law, whether it is paid sick days or other labour laws, often one impact of this is that some provinces might be looking at following the footsteps, or the federal government is trying hard to convince provinces to follow the same path in terms of public policy. We have to remember that Minister O'Regan — there was a federal-provincial territorial meeting on Bill C-3 a few months ago when the federal labour minister and his counterparts in the provinces and territories had a conversation. One reason was to see what the different provinces' appetite was for such legislation.

At the end of the day, we find ourselves in this situation. Obviously, no one wants to have employees come in sick. It is good basic HR policy to make sure that there is enough flexibility so that people do not have to come to work while sick, but there is a bill attached to such policy. Small businesses in Canada cannot bear the costs of another payroll tax. Hence, we're saying that extreme prudence should be guiding the federal government if they want to implement this new policy considering the costs that it will add to the shoulders of the smaller employer.

**The Chair:** We have five minutes left, and that gives me the luxury of posing a question.

I would like to go back to Division 27 but talk about separation money. I would like to know from both Ms. MacEwen and Mr. Guénette what impact the measure that allows EI recipients to keep separation money has had on workers and what impact that has had on employers.

**Ms. MacEwen:** This is something that we have asked for, for a long time. Sometimes workers, when they are being laid off, negotiate a separation package that allows them to retrain for a new job. They take that money and use it to go to school. If EI then considers that money to have been just like a salary, then that makes that not an option anymore. They have to use that

Tout d'abord, lorsque nous demandons à nos membres quel est le régime actuel de congés de maladie, près d'un quart d'entre eux disent que leur congé de maladie payé va au-delà des exigences provinciales. Les autres disent qu'ils suivent les congés de maladie payés qui sont conformes aux exigences. Nombre de nos membres disposent déjà d'un régime de congés de maladie qui va au-delà de ce qui est requis.

Évidemment, certaines provinces envisagent d'ajouter des jours de congés de maladie payés. Nous l'avons vu récemment en Colombie-Britannique, où l'on a d'abord dit que l'on voulait introduire dix jours de congés de maladie payés, mais où l'on a introduit cinq jours de congés de maladie payés.

De toute évidence, lorsque le gouvernement fédéral présente une nouvelle loi, qu'il s'agisse de jours de congés de maladie payés ou d'autres lois sur le travail, cela a souvent pour effet que certaines provinces songent à emboîter le pas, ou que le gouvernement fédéral s'efforce de convaincre les provinces de suivre la même voie en ce qui concerne les politiques publiques. Nous devons nous rappeler que le ministre O'Regan... il y a eu une réunion fédérale-provinciale-territoriale sur le projet de loi C-3 il y a quelques mois, lorsque le ministre fédéral du Travail et ses homologues des provinces et des territoires ont eu une conversation. L'une des raisons était de voir quel était l'intérêt des différentes provinces à l'égard d'une telle législation.

Au bout du compte, nous nous retrouvons dans cette situation. Il est évident que personne ne souhaite que les employés soient malades. C'est une bonne politique de base en matière de ressources humaines de s'assurer qu'il y a suffisamment de flexibilité pour que les gens n'aient pas à venir au travail lorsqu'ils sont malades, mais une telle politique s'assortit d'une facture. Les petites entreprises au Canada ne peuvent assumer les coûts liés à une autre taxe sur les salaires. Par conséquent, nous disons qu'une extrême prudence devrait guider le gouvernement fédéral s'il veut mettre en œuvre cette nouvelle politique compte tenu du fardeau financier qu'elle ajouterait sur les épaules des petits employeurs.

**La présidente :** Il nous reste cinq minutes, ce qui me donne le luxe de poser une question.

J'aimerais revenir à la section 27, mais parler des versements de cessation d'emploi. J'aimerais savoir, tant de la part de Mme MacEwen que de M. Guénette, quels effets la mesure permettant aux prestataires de l'assurance-emploi de garder leurs versements de cessation d'emploi ont eus sur les travailleurs et quelles ont été les conséquences pour les employeurs?

**Mme MacEwen :** C'est quelque chose que nous nous demandons depuis longtemps. Parfois, les travailleurs, lorsqu'ils sont mis à pied, négocient une indemnité de départ qui leur permet de se recycler pour un nouvel emploi. Ils prennent cet argent et l'utilisent pour aller à l'école. Si l'assurance-emploi estime que cet argent était considéré comme un salaire, alors ce

money to live on until they can get EI. It actually delays their ability, and then hopefully when they do get EI, they can get access to training through EI part 2. Being able to access that training right away would be ideal. That is what we want. We know that there are better labour market outcomes if we can get people into retraining right away. If they are being laid off, we know that there is an advantage to that.

I definitely would like the department to do a review of how this has been used and how successful it has been, because I think that we could modify it.

**Mr. Guénette:** I am not sure that I can provide an answer to that question, if only because it is not something that we have asked our members. We did not, over time, collect any information specifically on this. I would not be able to comment on this.

**The Chair:** Thank you so much, witnesses. I would like to thank you all for your participation in our study today, especially Ms. Symonds because of the fact that you had to drive an hour. It brings it into context. Headphones that are easily accessible in other parts of the country are hard to access where you live. We appreciate your efforts in enlightening our process here.

Senators, this completes our witness testimony for today, and on these divisions we meet again tomorrow on this bill. Since we will be proceeding division by division for our review of this bill, I will encourage all members to send their draft observations of the completed sections to the analyst as we proceed. We would request that you send your observations no later than Monday, June 6.

If there is no other business, honourable senators, this meeting is adjourned.

(The committee adjourned.)

n'est plus une option possible. Ils doivent utiliser cet argent pour vivre jusqu'à ce qu'ils puissent obtenir de l'assurance-emploi. Cela tarde en fait leur capacité, et, avec un peu de chance, lorsqu'ils obtiennent de l'assurance-emploi, ils ont accès à une formation dans le cadre de la partie 2 de l'assurance-emploi. Le fait de pouvoir accéder à cette formation d'emblée serait idéal. C'est ce que nous voulons. Nous savons que les résultats sur le marché du travail sont meilleurs si nous pouvons amener les gens à se recycler immédiatement. S'ils sont mis à pied, nous savons qu'il y a un avantage à cela.

J'aimerais vraiment que le ministère examine la façon dont ce programme a été utilisé et son succès, car je pense que nous pourrions le modifier.

**Mr. Guénette :** Je ne suis pas sûr si je peux fournir une réponse à cette question, ne serait-ce que parce que ce n'est pas quelque chose que nous avons demandé à nos membres. Nous n'avons pas recueilli, au fil du temps, des renseignements particuliers à ce sujet. Je ne serai pas en mesure de faire des commentaires à ce sujet.

**La présidente :** Merci beaucoup aux témoins. Je tiens à vous remercier tous d'avoir participé à notre étude aujourd'hui, en particulier Mme Symonds, car vous avez dû faire une heure de route. Cela met les choses en contexte. Les casques d'écoute qui sont facilement accessibles dans d'autres parties du pays sont difficiles à obtenir là où vous vivez. Nous vous remercions de vos efforts pour éclairer notre processus ici.

Mesdames et messieurs les sénateurs, cela met fin à nos témoignages aujourd'hui et nous nous réunirons à nouveau demain pour aborder ces sections du projet de loi. Étant donné que nous procéderons à l'examen du projet de loi section par section, j'encourage tous les membres à envoyer à l'analyste leurs observations préliminaires sur les sections terminées au fur et à mesure que nous avançons. Nous vous demandons d'envoyer vos observations au plus tard le lundi 6 juin.

S'il n'y a pas d'autres questions, honorables sénateurs, la séance est levée.

(La séance est levée.)